APPLIED RESEARCH BRANCH

Strategic Policy

Self-Employment, Skill Development and Training in Canada

W-01-12-1E

by
Karen D. Hughes
July 2001

Working Paper

Human Resources Development Canada
Developpement des ressources humaines Canada

Canada

SP-474-01-02E

Applied Research Branch
Strategic Policy
Human Resources Development Canada

Self-Employment, Skill Development and Training in Canada

W-01-12-1E

by
Karen D. Hughes
July 2001

The views expressed in papers published by the Applied Research Branch are the authors' and do not necessarily reflect the opinions of Human Resources Development Canada or of the federal government.

■

The Working Paper Series includes analytical studies and research conducted under the auspices of the Applied Research Branch of Strategic Policy. Papers published in this series incorporate primary research with an empirical or original conceptual orientation, generally forming part of a broader or longer-term program of research in progress. Readers of the series are encouraged to contact the authors with comments and suggestions.

—

Printed 2002 Imprimé 2002
ISBN: 0-662-31606-1
Cat. No. N° de cat.: MP32-28/01-12-1E

For additional copies of this publication, please write to:

HRDC Publications Centre
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Quebec, Canada
K1A 0J9
Facsimile: 819-953-7260
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb

Pour obtenir des exemplaires additionnels de cette publication, veuillez écrire à :

Centre de publications de DRHC
140, Promenade du Portage
Phase IV, Niveau 0
Hull (Québec) Canada
K1A 0J9
Télécopieur: (819) 953-7260
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb

Abstract

Training and skill development amongst the self-employed have become important issues as self-employment has grown in Canada. Past surveys indicate that the self-employed have lower rates of formal training than paid employees, but there is great diversity amongst this population and we know little about how their participation in training varies according to key labour market and socio-demographic factors.

This paper examines this issue drawing on the Survey of Self-Employment (SSE). Conducted in April 2000, the SSE provides current and much needed data on the self-employed population in Canada. The paper is descriptive, using cross-tabulations to examine four key issues: (i) general training patterns, (ii) participation in formal training, (iii) type and duration of informal training, and (iv) the perceived usefulness and advantages of formal and informal training.

Overall, the findings show high levels of training amongst the self-employed, with nearly 80% engaged in some type of training activity. There is a strong preference for informal training, or a combination of informal and formal training, with less than 1% relying on formal training alone. Despite high training rates, however, a sizeable group is not engaged in training. This group has lower educational, occupational, and income levels, suggesting training patterns similar to those found amongst paid employees.

For formal training, participation rises with educational, occupational, and income levels. Training rates are also higher for employers, women, those in sales and service jobs, and those working in an office outside of the home. Significantly, nearly one in four self-employed report being unable to take some desired formal training (though they may have participated in other formal and informal training during the year). The most common reasons for being unable to undertake desired formal training were time constraints, followed by the cost of training and inconvenient course times.

For informal training, the SSE shows that some widely practiced types are discussions with colleagues, self-directed study, and observing colleagues, with the first two being the most common. In terms of the amount of time spent on informal learning, there are important differences: those devoting the most time to informal learning fit the profile of a "knowledge worker" (i.e. upper tier services, professional technical job, university educated, high income) and those spending little time have low educational, occupational, and income levels.

Informal training activities appear more useful, as they are strongly preferred, as is some combination of informal and formal training. The key advantages of informal training are seen to be its flexibility and capacity for tailored learning, while the key advantages of formal training are the presence of an instructor and ability to gain credentials.

Overall, the findings indicate strong interest in training amongst the self-employed. However, they also point to the same kind of unequal or polarized participation found in formal training amongst paid employees: the most advantaged workers have the best access to training and opportunities to develop skills.

Acknowledgements

I would like to thank Dave Wallace, Elizabeth Majewski, Harvey Krahn, and Sabrina Pond for their assistance and advice at various stages in this project. I also would like to thank Benoit Delage and Dave Wallace for their comments on earlier versions of this paper. Funding for this report and for the Survey of Self-Employment was provided by Human Resources Development Canada.

Table of Contents

1. Introduction 1

2. Literature Review on Adult Training and Learning 4

2.1 Current Training Patterns in Canada 4

2.2 Training and Self-Employed Workers 6

2.3 Factors Influencing Participation in Training 8

3. Data and Methods - Survey of the Self-employed 10

4. SSE Results on Training and the Self-employed in Canada 12

4.1 General Training Patterns 12

4.2 Formal Training 16

4.3 Informal Training 20

4.4 Advantages and Usefulness of Formal and Informal Training 23

5. Summary and Conclusions 28

Bibliography 33

1. Introduction

In Canada over the past decade or more, there has been a dramatic growth in the number of self-employed workers (Gauthier and Roy, 1997; Picot and Heisz, 2000). At the same time, there has been an increased interest in developing a high skill, knowledge-based economy where life-long learning and skill development play a central role (Human Resources Development Canada [HRDC], 2001; Industry Canada, 2000; Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 1998). To date, however, research has rarely examined the issues of self-employment and training together, and we know relatively little about how self-employed workers access training and develop skills – despite the fact that they now comprise nearly one in every six Canadian workers.

Existing research has highlighted several general trends that merit further exploration. For example, past studies of training patterns in Canada have found that the self-employed have lower levels of participation in formal training than paid employees, and face barriers such as financial costs, time constraints, and a lack of suitable suppliers (Betcherman and McMullen, 1998; Meagher, 1995). It is also believed that the self-employed rely more on informal training as a source of work-related skills, than do paid employees. While it is important to compare the training patterns of paid employees and the self-employed, however, such comparisons may leave the impression that the self-employed are a uniform group who approach training and skill development in the same way. Yet, studies show there is considerable diversity amongst the self-employed population in Canada (Gauthier and Roy, 1997; Hughes, 1999). We also know from research on paid employees that rates of training vary according to key labour market (e.g. industry, occupation, part-time full-time, job tenure) and socio-demographic (e.g. age, education, gender, region) factors (de Broucker, 1997; Betcherman et al., 1998; HRDC and Statistics Canada, 2001).

Important questions thus exist about differences and similarities in the training patterns of the self-employed. At one level, are basic questions about participation in work-related training. Are certain segments of the self-employed population more likely to engage in training? Do those working alone, for example, receive less training than those employing others, who may have more resources to provide training for themselves and their employees? At another level, are questions about the types of training undertaken by the self-employed. How many workers participate in formal training programs? How

many undertake informal training activities? Do training preferences vary by key labour market (e.g. industry) or socio-demographic (e.g. age, gender) factors? Or are there significant similarities in approaches to training across different segments of the self-employed population?

To answer these questions, this paper provides a descriptive discussion of results of The Survey of Self-Employment (SSE) – a survey which provides unique and much needed data on the situation of the self-employed in Canada. The paper focuses on both formal and informal training amongst the self-employed, noting the similarities and differences in the amount and type of work-related training. Drawing on the survey and focus group results, the paper addresses four main issues:

1. General Training Patterns

   - What is the general training profile of the self-employed in Canada in terms of participation in training, the type of training taken, and the nature of training needs?
   - To what extent do participation rates in training and the training needs of the self-employed vary by key labour market and socio-demographic factors?

2. Formal Training

   - How common is formal training and how does participation in formal training vary by key labour market and socio-demographic factors?
   - What proportion of the self-employed has been unable to take formal training?
   - What factors keep the self-employed from pursuing formal training and how do these factors vary according to key labour market and socio-demographic factors?

3. Informal Training

   - How common is the use of informal training such as self-directed study, observation, and discussion?
   - How does use of informal training vary amongst the self-employed according to key labour market and socio-demographic variables?
   - How much time is spent on informal learning? How does this vary amongst the self-employed?

4. Advantages and Usefulness of Informal and Formal Training

- Which is more useful to the self-employed — formal or informal training?
- How do training preferences vary amongst the self-employed?

Before turning to these questions, this paper briefly reviews existing research on training and skill development in Canada and other countries in order to provide some general context for the analysis that follows.

2. Literature Review on Adult Training and Learning

In Canada, like other advanced industrial economies, issues of human capital development and lifelong learning have been identified as priorities for competing successfully in the new, global economy (Industry Canada, 2000; OECD, 2000; Reich 1991). Adult workers are of particular interest as training and skill development amongst this group is seen as key to enhancing innovation, productivity and national competitiveness (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998: 1-2; Baran et al., 2000: 7; de Broucker, 1997). Studies suggest that up to one half of all skill formation takes place after individuals have concluded their formal education (Heckman et al., 1998 cited in Baran et al., 2000). There is also evidence in the Canadian context that firms that are committed to the ongoing training and skill development of their employees are far more innovative than those who do not train or engage in minimal training (Baldwin, 2000; Betcherman and Chaykowski, 1996). Yet, despite evidence on the value of work-related training, there are many critical gaps in our knowledge about how best to develop skills and knowledge amongst adult workers (Baran et al., 2000; de Broucker, 1997). This is especially the case for self-employed workers – a group that now comprises a significant proportion of Canadian workers.

2.1 Current Training Patterns in Canada

What we do know about training and skill development in Canada comes from a number of government and academic studies conducted over the past decade or more. These include ongoing surveys such as Human Resources Development Canada and Statistics Canada's Adult Education and Training Survey (AETS), as well as one-time surveys such as the 1995 Workplace Training Survey (WTS) conducted by EKOS Research Associates and Canadian Policy Research Networks (CPRN), and the 1998 New Approaches to Lifelong Learning (NALL) conducted by the Ontario Institute for Studies in Education at the University of Toronto and the National Research Network on New Approaches to Learning. (For a useful review of major surveys on adult training and education, see Baran et al., 2000: Appendix B.)

Most of this research has focused on formal training and learning – what Livingstone (1997) has called the "tip of the learning iceberg". Formal training can take many forms but typically is part of an institutionalized curriculum taught in an educational institution or workplace (Livingstone, 2000). Past

surveys indicate that the most common method of formal training in Canada is classroom instruction (HRDC, 1997), though there is a growing interest in e-learning through emerging new technologies (Murray, 2000).

In terms of formal training, Canada ranks favourably compared to other industrialized countries. According to the OECD, rates of adult training in Canada are average amongst industrialized countries, but once population differences are taken into account, Canada ranks second in expected job related training hours for individuals from 25 to 64 years of age (OECD, 1999 cited in Baran et al., 2000: 10, 28-29). Nationally, surveys on formal training such as the Workplace Training Survey (WTS) indicate that about 40% of firms in Canada provide formal training of some kind (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998: 46). At the individual level, findings from the most recent 1998 Adult Education and Training Survey (AETS) show that 27.7% of adults in Canada are engaged in some type of formal training (HRDC and Statistics Canada, 2001: 14).

Over the past decade, the time devoted to formal adult training in Canada has risen dramatically. While participation rates have fallen slightly – from approximately 30% of adults in 1991 to 27.7% in 1997 – the duration of formal training has increased from 140 hours on average in 1991, to 209 hours in 1997 (HRDC and Statistics Canada, 2001: 33-35; de Broucker, 1997). In addition, the sponsorship of training has also shifted. Whereas the proportion of Canadians receiving employer support for formal training rose slightly from 24.5% in 1991 to 25.6% in 1997, participation in non-employer sponsored formal training has fallen notably, from 19.5% in 1991 to 14.9% in 1997. However, the hours spent on non-employer sponsored training is very high at 278 hours on average (Baran et al., 2000: 30-31).

In contrast to formal training, far less is understood about the role of informal training despite growing recognition of its importance as a source of work-related skills (Lowe and McMullen, 2000; Baran et al., 2000; Betcherman, McMullen and Davidman, 1998). This is especially the case for specific groups of workers, such as the self-employed and small business owners, for whom informal training may be especially suited. As commonly defined, informal training or learning includes "any activity involving the pursuit of understanding, knowledge, or skill which occurs outside the curricula of educational institutions, or the courses or workshops offered by educational or social agencies" (Livingstone, 2000). It can be pursued individually or collectively, with its goals, duration, processes, and applications being

self-determined. In some cases it is a substitute for formal training, while in other cases it serves to complement or reinforce knowledge gained through formal training (Schugerensky, 2000).

Research suggests that informal learning plays an important role in skill development amongst adult workers – though there are many difficulties in measuring its incidence and duration, as well as its outcomes and returns (Baran et al., 2000; Betcherman, McMullen and Davidman, 1998). In Canada, the Workplace Training Survey (WTS) estimates that three-quarters of all training in a typical Canadian establishment is done informally (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998: 46). Surveys in other countries suggest that informal training plays a key role (Baran et al., 2000: 23). In terms of the time spent on informal learning, recent evidence from the New Approaches to Lifelong Learning (NALL) survey indicates that Canadians spend about 6 hours per week on work-related informal learning (Livingstone, 2000). It also suggests Canadians undertake a wide variety of informal work-related learning, with three-quarters of respondents reporting learning for general work-related purposes, two-thirds reporting learning new job tasks, two-thirds reporting learning for problem solving or communication skills, one-half reporting learning on occupational health and safety issues, and one-half reporting learning other new technologies.

2.2 Training and Self-Employed Workers

While none of these studies has focused specifically on self-employed workers and training, a consistent finding of general surveys is that self-employed workers and those in small firms receive less training than paid employees (Lowe and McMullen, 2000; de Broucker, 1997; Betcherman, Leckie, and McMullen, 1998; HRDC and Statistics Canada, 2001).[1] In terms of formal training, for example, the 1998 Adult Education and Training Survey (AETS) shows that participation rates for the self-employed are approximately half that of paid employees, and that employees in small firms have much lower participation rates than those in large firms (Baran et al., 2000: 16-17). Likewise, the 1995 Workplace Training Survey (WTS) found the incidence of training in small firms to be half that of large firms

[1] Because self-employed workers and those in small firms (i.e. less than 20) have much lower rates of training than other workers, both groups are included in this discussion (HRDC and Statistics Canada, 2001: 21-22, 44-45). It is important to note that many studies do not specify how they define the "self-employed." In some cases, it may include only own account self-employed (i.e. those working alone), whereas in other cases, it may include both own account self-employed and employers.

(Betcherman, Leckie and McMullen, 1998: 3). Poor training opportunities were also found to be a significant source of dissatisfaction in a recent survey of employees of small businesses in Canada (Duxbury and Higgins, 2000). Evidence from Britain and Europe also indicate lower rates of training for the self-employed. In Britain, training rates in the mid-1990s were much lower for the self-employed (6.1%) than for employees (15.3%) (Meager, 1995). The OECD also notes that small and medium sized enterprises (SMEs) offer fewer training opportunities in the United Kingdom, Norway, Sweden and Switzerland (OECD, 2000: 11).

While there is less extensive information about informal learning for the self-employed and small business owners, it appears to be an important source of training. For example, a 1999 survey by the Canadian Federation of Independent Business found that two-thirds of training in small firms was informal in nature (Pohlmann, 1999). Importantly, the duration of informal training does not appear to differ for the self-employed and paid employees. According to the *New Approaches to Lifelong Learning (NALL)* survey, self-employed workers and those in small firms spent 14 hours and 16 hours per week respectively on informal training – which is very close to the weekly average of 15 hours for all respondents (Livingstone, 2000: Table 8). It is possible that the self-employed find informal training to be more efficient in terms of time and cost (Carrier, 1999; Baran et al., 2000: 23). To date, however, we know relatively little about the use of, and motivations for, informal training by the self-employed.

Existing research does suggest a number of reasons why the self-employed and small business owners may be less likely to undertake formal training. One of the most commonly cited factors is the cost of training (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998; Hyland and Matlay, 1998; Industry Canada, 2000). Small employers and those working alone may not have the funds available for training, and may face higher costs because they lack economies of scale in training programs. According to the 1995 Workplace Training Survey, for example, the cost of training per person was twice as high in small firms than in large firms (Betcherman, Leckie, McMullen, 1998). Other commonly cited factors include a lack of time or the inability to absorb 'downtime' associated with training (Scott and Jasmin, 2000; Betcherman, McMullen and Davidman, 1998). Small employers may also be reluctant to train if they fear 'poaching' of trained employees by larger firms, or if they do not see immediate benefits from training to their bottom line (Scott and Jasmin, 2000). Existing training programs may also not be well suited to self-employed workers and small businesses, either because of their content, mode of delivery, or both (Hyland and Matlay, 1998; Betcherman, McMullen, and Davidman, 1998; Carrier, 1999).

2.3 Factors Influencing Participation in Training

In addition to self-employment status and firm size, there are many other factors that shape participation in training. Indeed, training opportunities are very unevenly distributed across the Canadian workforce as a whole (de Broucker, 1997; Lowe and McMullen, 2000). This is especially the case in formal training, where there appears to be a 'polarized' (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998) or a 'dual' training model (Jennings, 1996) – with workers in highly skilled jobs, with already high levels of human capital, having the highest rates of training. In contrast, informal training and learning appears to be more accessible, with studies finding more similar levels of involvement across diverse occupational and educational groups (Livingstone, 1997: 10-11; 2000).

Concerning formal training, research to date has been fairly consistent about the factors associated with higher rates of training (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998; de Broucker, 1997; HRDC, 1994; HRDC, 1997; HRDC and Statistics Canada, 2001; Jennings, 1996). Education, income, and occupational status – all highly correlated – are critical determinants of participation in training. Public sector workers have much higher rates of training than those in the private sector and, while service industries are more likely to train than the goods sector, there is polarization within the service sector as well. Seniority and job tenure, as well as full-time employment status, are also associated with higher rates of training. Region is also important, with participation rates rising in Canada from East to West.

Many commentators have noted that these differential patterns of training pose a significant problem for the goal of lifelong learning in Canada (Jennings, 1996). They have also noted the way in which unequal participation in training works to reinforce basic inequalities in the labour market and to hinder competitiveness and productivity (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998). Though estimates vary widely, it is generally agreed that training provides a range of benefits to workers and their firms (Betcherman and Chaykowski, 1996; Lynch, 1997). Available evidence suggests that training benefits firms through increased revenues, innovation, and productivity, and benefits individuals through higher wages, improved job performance, and job satisfaction (Betcherman, McMullen, and Davidman, 1998: 49-50).

To date, we do not know whether these same factors shape training opportunities amongst the self-employed. As previously noted, while the self-employed generally have lower participation in training than paid employees, there is significant diversity amongst the self-employed population, and we should not assume that they share identical rates of, or approaches to, training. The Survey of Self-Employment (SSE) provides a unique opportunity to examine the extent to which there are similarities and differences in training patterns amongst the self-employed, and to identify the factors that are central for shaping their participation in training and their training preferences.

3. Data and Methods - Survey of the Self-employed

The analysis draws on the Survey of Self-Employment (SSE), which was conducted by Statistics Canada in April 2000 on behalf of Human Resources Development Canada. The objective of the survey was to provide new information on a range of issues relevant to the self-employed, such as work-related training, working arrangements, financial security and benefits, and reasons for becoming self-employed. In addressing training patterns amongst the self-employed, the SSE offers distinct advantages over other existing data sources (e.g. AETS), as it provides information on a broader range of training activities (e.g. formal and informal training), as well as respondent's motivations and training preferences.

The SSE was administered as a supplement to a sub-sample of participants in the monthly Labour Force Survey (LFS). The survey included self-employed workers working alone (own account self-employed) and those who employed others (employer self-employed). The SSE had a response rate of 60.62% and a final sample of 4,015. The final sample used for this paper is based on observations for 3,840 individuals who agreed to release their data to Human Resources Development Canada. The estimates reported in the paper have been weighted to ensure they are representative of the population. Further details on the methodology of the SSE are available from the Microdata User's Guide (Statistics Canada and HRDC, 2000).

In the survey, a series of questions were asked about participation in work-related training, with distinctions being made between formal and informal training. Formal work-related training was defined as training that has a structured content, involves some type of evaluation or certification, payment of instruction fees, and a classroom setting (though alternatives such as correspondence or Internet are possible). Informal work-related training included situations where there was an intention to learn but no formal enrolment in a course of study, or fee paid. Typical informal training activities involve self-directed study and reading, electronic tutorials, observation, or discussion with colleagues (Statistics Canada and HRDC, 2000: 9-10).

Training patterns are examined using a number of socio-demographic and labour market variables. Socio-demographic variables include: age, education, gender, region, immigrant status and income.

Labour market variables include: self-employment status (e.g. employer or own account), industry, occupation, full-time or part-time, tenure (e.g. years in self-employment), and type of self-employment (e.g. choice, involuntary, discouraged, or adjusted). With respect to type of self-employment, those who became self-employed for reasons other than the lack of a suitable job and who would not accept a paid job are considered "self-employed by choice". Those who became self-employed because of a lack of a suitable job and would accept a paid job are "involuntarily self-employed". Those who voluntarily chose to be self-employed, but would now rather be paid workers, are considered "discouraged". Those who did not choose to become self-employed but now wish to remain so are considered 'adjusted self-employed' (SSE User's Guide, 2000: 24).

With respect to the industry, the 18 category North American Industrial Classification System (NAICS) was aggregated into a three-fold classification of: goods producing sectors (e.g. agriculture; resources; construction; manufacturing etc.), upper-tier services (e.g. finance, insurance, and real estate; professional, scientific and technical; management; education; health care, etc.), and lower-tier services (e.g. accommodation food services, other services, etc.). For occupation, 25 categories from the 1991 Standard Occupational Classification were aggregated into a five-fold classification of: management (e.g senior management, other management), professional technical (e.g. business and finance; natural sciences; health; religion; teachers and professors, etc.), sales service (e.g. retail salespersons, clerks, cashiers; chefs and cooks; protective services, etc.); trades transportation manufacturing (e.g. construction trades; transport and equipment officers, etc.) and primary (e.g. occupations unique to primary industries).

In addition to the survey data, this paper also draws selectively from a summary report of focus groups that were conducted in September 2000 to supplement information gathered in the *SSE*. A total of 14 focus groups were conducted across seven urban centres (Ottawa, Toronto, Winnipeg, Calgary, Vancouver, Montreal, Halifax). The focus groups were comprised of own account self-employed only (no employers were included). Participants were drawn from a range of occupational and business backgrounds, with the exception of doctors and lawyers. The total number of participants was n=128 (for further details, see HRDC, 2000).

4. SSE Results on Training and the Self-employed in Canada

4.1 General Training Patterns

Looking at the general level of training amongst the self-employed reveals some interesting findings. As Table 1 shows, a very large proportion of the self-employed – nearly 80% -- report having undertaken some type of training in the past 12 months. The remainder (20.2%) report having had no formal or informal training at all. While this high level of participation in training is surprising in light of the research discussed in Section 2, it should be kept in mind that much of our information to date on the self-employed is based on studies of formal training only. What we see in Table 1 is the significant role of informal training. Over half (52.4%) of respondents report informal training only, and another 26.5% report some combination of informal and formal training. Just 0.9% of respondents reported taking formal training only.

Table 1 **General Training Patterns by Type and Need**

Type of training taken in past 12 months	**Percentage** [1]
Formal training only	[m]0.9
Informal training only	52.4
Both formal and informal	26.5
No formal or informal training	20.2
Total	100.0
Primary training needs	**Percentage** [2]
Occupational	46.3
Operational	16.8
Both occupational and operational	36.9
Total	100.0

[1] Percentage of all respondents
[2] Percentage of respondents who took training in the reference year, or who wanted to take formal training but did not
[m] High coefficient of variation in the range of 16.6 - 33.3%

The importance of informal training to the self-employed is also reflected in the findings from the focus groups, where the majority of participants indicated that most of their training was done informally. Examples of informal training from the survey and the focus groups included reading and consulting manuals, searching for information on the Internet, networking with people in the same field, listening to speakers, traveling, and continuous self-study. Examples of formal training included activities such as attending business courses, seminars, and workshops, or taking night classes or correspondence courses on marketing, bookkeeping, and computer training (HRDC, 2000).

The SSE also asked respondents about their primary training needs and whether these were *occupational* (i.e. related to their specific occupation, such as computer programming, tailoring, food preparation etc.), *operational* (i.e. related to running the business, such as marketing, bookkeeping, exporting, etc.), or a combination of both (i.e. 50 50). As Table 1 shows, 46.3% indicated their training needs were primarily occupational, 36.9% indicated they were both occupational and operational, with the remaining 16.8% indicating that their training needs primarily related to the operation of their business.

While participants in the focus groups noted the need for operational and occupational training, it was operational training that was the key focus of discussion. Most participants felt that it would be beneficial to have more business-related training in order to operate their businesses successfully. This included training in accounting, as well as the use of computers, the Internet, and e-commerce. Several participants also indicated a desire for better training on how to market their business. Some participants also wished they had had more operational training in the early stages of business start up, and felt that this was an area where the federal government could provide more support.

To what extent do training opportunities and needs vary amongst the self-employed? Tables 2 and 3 examine this, looking at participation in training and training needs by key labour market and socio-demographic factors. In terms of labour market factors, Table 2 confirms higher rates of training for several groups. Employers (82.6%) had slightly higher participation rates than own account workers (77.4%), and those in upper-tier services (86.9%) were more likely to have had training than those in goods-producing sectors (79.3%) and lower-tier services (69.3%). Training rates for professional and technical workers (90.3%), and those in primary occupations (82.5%), were much higher than for managers (76.1%), sales and service workers (74.8%), and trades, transport and manufacturing occupations (71.1%). As we might expect, full-time self-employed workers (80.5%) had higher rates of training than those working part-time (74.9%), and there are decreasing rates of participation in training the longer one had been self-employed.

Reasons for being self-employed also shaped training patterns. Those who were self-employed through choice (81.3%) or adjustment (81.4%) had higher training rates than those who were involuntarily (76.1%) or discouraged self-employed (75.4%). Work location was also important. Those working in their own office outside of the home were more likely to have had training (83.0%) than those working in a home office (79.5%) or at a client's or other office (73.7%).

Table 2 **General Training Patterns by Labour Market Factors**

	Took Training Percentage [1]	Training Needs Percentage [2]			
		Occupational	Operational	Both	Total
Employers	82.6	40.3	18.7	41.0	100.0
Own Account	77.4	51.8	15.1	33.1	100.0
Industry					
Goods Producing	79.3	35.3	20.6	44.1	100.0
Upper-Tier Services	86.9	58.2	10.9	30.9	100.0
Lower-Tier Services	69.3	36.0	23.9	40.1	100.0
Occupation					
Management	76.1	28.0	27.5	44.4	100.0
Prof/Tech	90.3	62.5	9.9	27.6	100.0
Sales/Service	74.8	53.4	12.9	33.7	100.0
Trades/Transport/mfg	71.1	43.1	19.9	37.0	100.0
Primary	82.5	26.2	19.1	54.6	100.0
Full-time	80.5	45.7	16.6	37.7	100.0
Part-time	74.9	51.5	17.4	31.1	100.0
Tenure					
< 2 years	83.3	47.0	19.1	33.8	100.0
2 –5 years	81.3	50.4	15.3	34.3	100.0
5-10 years	81.8	48.3	15.0	36.7	100.0
10-20 years	78.3	44.4	15.3	40.3	100.0
20+ years	73.1	39.3	20.8	40.0	100.0
Type of self-employment					
self-employed by choice	81.3	43.6	17.5	38.9	100.0
Involuntary self-employed	76.1	58.7	1.6[m]	29.7	100.0
Discouraged self-employed	75.4	49.5	13.7	36.8	100.0
Adjusted self-employed	81.4	43.1	24.5	32.4	100.0
Work location					
At home	79.5	52.1	15.3	32.6	100.0
Outside – own office	83.0	44.6	17.5	37.9	100.0
Outside – client's office	73.7	53.8	14.9	31.3	100.0

[1] Percentage of all respondents
[2] Percentage of respondents who took training in the reference year, or who wanted to take formal training but did not
[m] High coefficient of variation in the range of 16.6 - 33.3%

In terms of socio-demographic factors, Table 3 reveals many of the same patterns that we see in participation in training amongst paid employees. For example, there are declining rates of training by age, with 15-24 year olds (84.1%) more likely to train than those aged 55+ (69.4%). Education is also a key indicator, with university degree holders (90.8%) having dramatically higher rates of training than those without a high school degree (60.7%). Men (80.3%) and women (78.6%) do not differ significantly in their participation rates. Region, however, is important, with training rates rising from East to West (e.g. 72.6% in Atlantic Canada v.s. 86.3% in B.C.). There is some difference in training rates between Canadian born (80.7%) and immigrants (75.5%). Income is also important, with training rates much lower for those earning less than $20,000 (72.5%) than for those earning $60,000 or more (90.1%).

Concerning training needs, those more likely to identify occupational needs were *own account workers* (51.8%), in upper-tier services (58.2%), and professional and technical occupations (62.5%), involuntarily self-employed (58.7%) and working at home offices (52.1%). They were also younger, and more likely to have university education (59.2%). Those indicating operational needs were more likely to be in goods producing (20.6%) and lower-tier service (23.9%) industries, to be managers (27.5%), to have adjusted to self-employment (24.5%), and to lack a high school degree (21.3%). Those identifying both occupational and operational training needs were more likely to be employers (41.0%), in goods-producing (44.1%) and lower-tier services (40.1%), managers (44.4%) and primary workers (54.6%), and to be self-employed for 10 years or more. They were also more likely to be 55 years and older (40.7%) and earning less than $20,000 a year (44.4%).

Table 3 **General Training Patterns by Socio-Demographic Factors**

	Took Training Percentage [1]	**Training Needs** Percentage [2]			
		Occupational	Operational	Both	Total
Age					
15-24	84.1	53.6	[-]	[-]	100.0
25-34	85.0	51.6	13.1	35.3	100.0
35-44	82.8	45.7	17.2	37.1	100.0
45-54	79.5	46.7	17.5	35.8	100.0
55+	69.4	39.7	19.7	40.7	100.0
Education					
Less than high school graduate	60.7	36.4	23.1	40.5	100.0
High school grad / some post-secondary	77.7	41.2	20.1	38.7	100.0
Post-secondary diploma or certificate	84.0	44.2	14.3	41.5	100.0
University degree, bachelor or graduate	90.8	59.2	13.5	27.4	100.0
Sex					
Male	80.3	45.1	16.7	38.2	100.0
Female	78.6	48.9	17.1	34.1	100.0
Region					
Atlantic	72.6	46.5	16.8[m]	36.7	100.0
Quebec	75.6	47.2	9.8	42.9	100.0
Ontario	78.6	49.0	17.1	33.9	100.0
Prairie	83.5	38.3	19.7	42.0	100.0
B.C.	86.3	49.3	21.3	29.3	100.0
Immigrant status					
Canadian born	80.7	45.3	16.8	37.8	100.0
Non-Canadian born	75.5	51.2	16.7	32.1	100.0
Income					
<20,000	72.5	38.4	17.2	44.4	100.0
20,000-39,999	78.7	48.3	16.4	35.3	100.0
40,000-59,999	81.2	50.0	17.2	32.8	100.0
60,000+	90.1	49.8	14.7	35.6	100.0

[1] Percentage of all respondents

[2] Percentage of respondents who took training in the reference year, or who wanted to take formal training but did not

[-] Sample too small to provide reliable estimate

[m] High coefficient of variation in the range of 16.6-33.3%

4.2 Formal Training

How important is formal training for the self-employed? As Table 4 shows, over one-quarter of respondents (27.3%) took formal training in the past 12 months. This was most commonly done in conjunction with informal training (26.5%), as noted in Table 1, with just a tiny portion taking formal training alone (0.9%). Nearly one-quarter (23.2%) of self-employed workers reported wanting to take formal training but being unable to for some reason. It is important to note, however, that many of these individuals did take some type of formal or informal training during the year, despite having additional formal training that they had wanted. For example, just under half (47.2%) of this group had engaged in formal training during the year, while the remaining 52.8% had not.

Table 4 **Formal Training**

	Yes (%) [1]
Took formal training in past 12 months	27.3
Wanted to take formal training in past 12 months but did not	23.2
	Yes (%) [2]
Reasons for not being able to take formal training	
Cost/Could not afford	32.5
Lack of time	64.3
Course offered at inconvenient time	15.3

[1] Percentage of all respondents
[2] Percentage of respondents who wanted to take formal training but did not

By far the most common reason for being unable to pursue formal training was a lack of time, with nearly two-thirds (64.3%) of those unable to take formal training agreeing that this was a barrier. The second most common reason, though less prevalent, related to the cost of training, which was mentioned by 32.5% of respondents. A third reason, noted by just 15.3% of respondents, concerned inconvenient timing of formal courses. Other reasons, such as family responsibilities, lack of childcare, and inadequate information about course offerings, had levels of agreement too low to be reported here.

Looking in more detail at participation in formal training, we can see some important differences by labour market and socio-demographic factors. As Table 5 shows, formal training was much more common amongst employers (31.4%) than own account self-employed (23.9%), and amongst those in upper-tier services (38.0%). Occupationally, those in professional and technical (39.6%) and sales and service (34.1%) jobs had higher participation in formal training, especially compared to those in management (18.0) and trades transportation manufacturing (16.8%). Those working full-time

(27.9%) and in their own office outside their home (33.9%) also had higher rates of participation in formal programs.

In terms of socio-demographic factors, participation in formal training declined with age, being lowest for those aged 55 and older (21.7%). Education was very important with the university educated (42.3%) having dramatically higher levels of formal training than those who were not high school graduates (10.7%). Income follows a similar pattern, with those making $60,000 or more (45.1%) having much higher rates of formal training than those earning less than $20,000 (20.1%). Interestingly, more women (31.1%) had access to formal training than did men (25.6%), perhaps as a result of their concentration in occupations such as sales and service. Formal training did not vary by immigrant status, but did vary by region, with the higher rates in Ontario (30.4%), B.C. (29.6 %) and the Prairies (28.2 %), and lower rates in Quebec (21.1%) and Atlantic Canada (22.8%).

Beyond the actual rate of formal training, another issue of interest is the prevalence of "forgone formal training" – that is, formal training individuals had wanted to take but were unable to for some reason. Generally speaking, those groups who had the highest rates of participation in formal training were also more likely to indicate that they had forgone formal training at some point during the year. For example, those in upper-tier services (31.1%), professional and technical jobs (35.2%), with university degrees (33.2%) and incomes above $40,000 were the most likely to indicate that they had been unable to pursue formal training that was of interest to them. Those least likely to report forgone formal training were in goods-producing (18.1%) and lower-tier service (16.0%) sectors, and in trade transport manufacturing (15.5%) and primary (17.9%) jobs. They were also more likely to be aged 55 and over (15.8%), have less education, and to be working in Quebec (14.2%). Forgone formal training was also more common amongst involuntarily (27.3%) and discouraged (27.2%) self-employed workers than those who were self-employed by choice (21.0%).

Table 5 **Formal Training in Past 12 Months**

Labour Market Factors	Percentage taking formal training [1]	Percentage wanting formal training [2]
Employers	31.4	25.0
Own Account	23.9	21.6
Industry		
Goods Producing	17.1	18.1
Upper-Tier Services	38.0	31.1
Lower-Tier Services	21.0	16.0
Occupation		
Management	18.0	20.0
Prof/Tech	39.6	35.2
Sales/Service	34.1	19.2
Trades/Transport/Mfg	16.8	15.5
Primary	21.6	17.9
Full-time	27.9	23.6
Part-time	23.4	20.7
Tenure		
< 2 years	27.1	24.4
2–5 years	24.0	25.2
5-10 years	28.5	27.6
10-20 years	31.6	21.1
20+ years	24.6	16.2
Type of self-employment		
Choice	28.3	21.0
Involuntary	24.7	27.3
Discouraged	26.4	27.2
Adjusted	24.1	23.0
Work Location		
At home	26.1	25.7
Outside office	33.9	25.0
Client s office	21.9	20.8

Socio-Demographic Factors	Percentage taking formal training [1]	Percentage wanting formal training [2]
Age		
15-24	[-]	[-]
25-34	29.4	29.3
35-44	29.6	24.2
45-54	26.9	23.1
55+	21.7	15.8
Education		
Less than high school graduate	10.7	7.2[m]
High school grad /some post secondary	19.9	20.6
Post-secondary diploma or certificate	32.0	27.0
University degree, bachelor or graduate	42.3	33.2
Sex		
Male	25.6	22.5
Female	31.1	24.6
Region		
Atlantic	22.8	20.2[m]
Quebec	21.1	14.2
Ontario	30.4	24.7
Prairie	28.2	26.6
British Colombia	29.6	29.3
Immigrant status	27.4	23.0
Canadian born	27.0	23.7
Non-Canadian born		
Income	20.1	19.4
< 20,000	23.7	19.9
20,000-39,999	28.0	28.3
40,000-59,999	45.1	29.6
60,000+		

[1] Percentage of all respondents
[2] Percentage of respondents who wanted to take formal training but did not
[-] Sample too small to provide reliable estimate
[m] High coefficient of variation in the range of 16.6-33.3%

There are many potential reasons why individuals may have had to forgo formal training and, while it is not possible to explore all of these, we can look in more detail at the two most commonly cited reasons cost and time. As noted previously in Table 4, cost was a factor for roughly one-third (32.5%) of those interested in formal training, and time was a factor in nearly two-thirds (64.3%) of cases.

As Table 6 shows, cost was more commonly cited as a reason for not pursuing training by own account self-employed (41.1%), part-time workers (48.9%), those involuntarily self-employed (53.6%), and those working at home (43.1%). Not surprisingly, cost was also more commonly cited by those with incomes under $40,000, and by women (42.0%) and immigrants (39.7%). In terms of time, those working full-time (67.2%), and those working outside of their home in their own office (70.3%) or in a client's office (69.9%) were more likely to cite a lack of time. A shortage of time was also more commonly cited by those with higher incomes. Men (67.7%) were more likely than women (57.7%) to have been unable to pursue training because of time constraints. Time considerations were relatively stable across regions, except in B.C., where the self-employed were less likely to cite time (54.4%) as a reason for not pursuing training.

With respect to forgone formal training, the focus groups also highlight the importance of time and cost as key factors. Time constraints affected training decisions in two ways. First, some individuals simply lacked the time to fit training into their daily schedule. Said one focus group participant: "People putting in 80-hour weeks just don't have the time". For others, the time constraints related to the opportunity cost of training – that is devoting time to training rather than to earning income. As another participant noted: "Every time you take training, it's lost income". Beyond time considerations, the financial costs associated with training (e.g. course fees) were also a commonly cited barrier in the focus groups. In some cases, the relative importance of cost and time constraints changed over time. Explained one participant:

> It would have been better, more helpful, to take courses on how to run a business when or before I started the business versus five or six years into the business. I did not take them in the early days because I had so many start-up costs, computer, software, etc. and was making little at the beginning. I had to get a bank loan just to equip my office. I didn't have any money for training. Also, in order to start making those payments a month after I started the business, I had to go out and get business and get working immediately, so there certainly was no time. Once I started the business, there was no time to starting taking time off to take courses.

Of note, many participants for whom cost was a barrier said that while they would likely take more training if the cost of training was lower, they would also need to be able to find the time and to determine what training was available (HRDC, 2000).

Table 6 **Reasons for Not Taking Formal Training**

Labour Market Factors	Cost % Yes [1]	Time % Yes [1]	Socio-Demographic Factors	Cost % Yes [1]	Time % Yes [1]
			Age		
Employers	23.5	66.9	15-34	34.4	61.7
Own Account	41.1	61.6	35-44	35.5	67.0
			45+	28.9	63.6
Industry					
Goods Producing	21.4[m]	68.0	*Education*		
Upper-Tier Services	36.2	62.8	Less than high school graduate	[-]	59.3[m]
Lower-Tier Services	33.6	64.4	High school grad /some post- secondary	32.3	57.9
			Post-secondary diploma or certificate	32.4	67.1
Full-time	30.4	67.2	University degree, bachelor or graduate	34.1	66.7
Part-time	48.9	41.0[m]			
			Sex		
Tenure			Male	27.5	67.7
< 2 years	37.1	55.5	Female	42.0	57.7
2 -5 years	28.7	68.1			
5-10 years	40.2	66.4	*Region*		
10+ years	25.0	65.1	Atlantic	[-]	67.5[m]
			Quebec	[-]	68.8
Type of self-employment			Ontario	33.7	65.1
Choice	23.5	68.5	Prairie	32.0	67.8
Involuntary	53.6	45.9	British Colombia	40.6	54.4
Discouraged	36.3	68.5			
Adjusted	40.5[m]	61.7	*Immigrant status*		
			Canadian born	30.9	65.1
Work Location			Non-Canadian born	39.7	60.4
At home	43.1	51.5			
Outside office	26.2	70.3	*Income*		
Client's office	31.5	69.9	< 20.000	39.6	54.0
			20.000-39.999	40.2	61.7
			40.000+	21.6	74.8

[1] Percentage of all those who wanted to take formal training but did not
[-] Sample too small to provide reliable estimate
[m] High coefficient of variation in the range of 16.6-33.3%

4.3 Informal Training

Informal training is by far the most common type of training done by the self-employed. As noted previously in Table 1, 52.4% of respondents had relied solely on informal training in the past 12 months, and another 26.5% had taken some combination of informal and formal training. Additional questions in the SSH asked respondents about the types of informal learning activities they had engaged in. As Table 7 shows, the most commonly undertaken informal learning activities were discussions of issues or problems with others (reported by 71.5%), studying manuals (62.2%), and observing colleagues (42.1%). Respondents who did informal training were also asked to approximate the amount of time they had spent on such activities. Over one-fifth of respondents (22.9%) indicated they spent "a lot of time" and another 46.2% indicated they spent "some time". Nearly one-third (30.9%) indicated they had spent "not much time."

Table 7 Informal Work-Related Learning

Informal training in past 12 months	% Yes [1]
Studying manuals	62.2
Observing colleagues	42.1
Discussing with others	71.5
Time spent on informal work-related learning	**% Yes [2]**
A lot of time	22.9
Some time	46.2
Not much time	30.9
Total	100.0

[1] Percentage of all respondents
[2] Percentage of respondents who used any of the three methods of informal training

Table 8 explores the extent to which there are different patterns of informal training, examining the type of training activities by key labour market and socio-demographic factors. As we can see, the proportion of individuals studying manuals and other materials was especially high amongst "knowledge workers" those in upper-tier services (74.1%), professional and technical occupations (81.0%), with university degrees (80.5%) and incomes over $60,000 (77.7%). Observation was most commonly cited by younger individuals (e.g. 60.5% of 15-24 year olds and 53.0% of 25-34 year olds), those with higher education, and those self-employed for less than two years (50.0%). Discussing with others was the most preferred method of informal training across the board, and as with studying manuals, the highest rates of discussion were found amongst "knowledge workers" (e.g. upper-tier services, professional and technical, university educated, and high income). While we might expect own account workers (68.4%), and those working in home offices (69.3%), to rely much less on this type of training, their use of discussion is relatively high, suggesting they have colleagues and networks on which to draw and may not be as isolated as is often assumed.

In terms of time, it is useful to look both at those who spent "a lot" and "not much" time on informal learning. Looking at those who spent a lot of time (see Table 9), we again see the same group of "knowledge workers" in upper-tier services (28.1%) and professional and technical (30.5%) occupations, with university degrees (27.6%) and relatively higher incomes (25.4% for $40-59,999 and 25.8% for $60,000+). Others who spent a lot of time in informal learning are those who were self-employed for less than two years (30.1%) and those working at home (29.4%).

Those devoting little time to informal training were more likely to be own account workers (34.1%), to be working in goods producing (37.7%) and lower-tier services (36.8%), to be in trades transport manufacturing jobs (45.3%), and to be working part-time (38.0%). Those working in a client's office (37.4%) also spent less time on informal learning activities. In terms of socio-demographic factors, those aged 55 and older (37.9%), without high school graduation (43.3%), and with incomes below $20,000 (36.7%) were more likely to devote little time on informal training.

Table 8 **Participation in Informal Training Activities in Past 12 Months**

Labour Market Factors	Manuals	Observe	Discuss	Socio-Demographic Factors	Manuals	Observe	Discuss
	(%)	(%)	(%)		(%)	(%)	(%)
Employers	66.3	44.8	75.1	*Age*			
Own Account	58.7	39.8	68.4	15-24	53.0	60.5	72.3
				25-34	64.0	53.0	80.1
Industry				35-44	64.3	45.9	75.4
Goods Producing	56.6	42.6	71.9	45-54	64.7	39.1	69.4
Upper-Tier Services	74.1	45.5	78.6	55+	54.0	27.8	59.7
Lower-Tier Services	49.6	36.5	60.2				
				Education			
Occupation				Less than high school graduate	37.5	29.7	53.1
Management	56.1	41.4	67.8	High school grad/some post-secondary	57.3	42.0	71.0
Prof/Tech	81.0	47.2	81.3	Post-secondary diploma or certificate	66.8	44.0	74.9
Sales/Service	55.7	40.0	67.5	Univ degree, bachelor or graduate	80.5	49.0	81.3
Trades/Transport/Mfg	48.6	36.0	61.9				
Primary	59.7	44.5	76.3	*Sex*			
				Male	62.4	41.7	72.0
Full-time	63.1	43.2	72.2	Female	61.8	43.0	70.4
Part-time	56.5	34.4	66.0	*Region*			
				Atlantic	51.3	32.1	63.7
Tenure				Quebec	54.0	33.5	67.2
< 2 years	64.3	50.0	75.0	Ontario	63.5	44.3	70.0
2 –5 years	63.5	45.1	71.9	Prairie	66.7	46.9	77.0
5-10 years	65.3	41.3	72.5	British Colombia	69.4	46.7	76.9
10-20 years	60.9	37.9	71.0				
20+ years	56.0	36.2	66.1	*Immigrant status*			
				Canadian born	62.6	42.5	73.0
Type of self-employment				Non-Canadian born	60.7	40.1	64.5
Choice	63.6	42.2	73.1	*Income*			
Involuntary	59.8	42.8	68.5	< 20,000	55.0	33.3	64.9
Discouraged	58.3	41.9	68.2	20,000-39,999	59.4	39.7	68.1
Adjusted	62.6	39.8	70.8	40,000-59,999	63.3	46.1	74.0
				60,000+	77.7	48.2	83.5
Work Location							
At home	64.0	36.9	69.3				
Outside office	67.9	49.0	74.5				
Client's office	53.2	37.1	66.2				

Note: Percentage of all respondents is illustrated

Table 9 **Time Spent on Informal Training in Past 12 Months**

Labour Market Factors	A lot	Some	Not much	Socio-Demographic Factors	A lot	Some	Not much
	%	%	%		%	%	%
Employers	23.0	49.6	27.5	*Age*			
Own Account	22.8	43.1	34.1	15-24	[-]	40.4	[-]
				25-34	25.3	44.2	30.4
Industry				35-44	22.2	47.8	29.9
Goods Producing	15.5	46.8	37.7	45-54	22.8	48.7	28.5
Upper-Tier Services	28.1	48.0	23.9	55+	20.9	41.2	37.9
Lower-Tier Services	21.2	42.0	36.8				
				Education			
Occupation				Less than high school graduate	10.5[m]	46.2	43.3
Management	22.3	45.4	32.3	High school grad/some post-secondary	21.5	41.6	36.9
Prof/Tech	30.5	48.5	21.1	Post-secondary diploma or certificate	25.2	44.4	30.4
Sales/Service	20.7	45.9	33.4	Univ degree, bachelor or graduate	27.6	53.0	19.3
Trades/Transport/Mfg	17.4	37.3	45.3				
Primary	14.2[m]	55.6	30.2	*Sex*			
				Male	22.0	46.9	31.1
Full-time	23.4	46.6	30.0	Female	24.9	44.7	30.4
Part-time	19.7	42.4	38.0	*Region*			
				Atlantic	17.9[m]	47.6	34.5
Tenure				Quebec	21.9	49.0	29.2
< 2 years	30.1	38.2	31.7	Ontario	23.4	45.0	31.5
2 –5 years	24.7	45.9	29.3	Prairie	21.6	49.3	29.1
5-10 years	18.5	52.2	29.3	British Colombia	26.2	40.9	32.9
10-20 years	21.0	46.2	32.9				
20+ years	19.5	48.9	31.7	*Immigrant status*			
				Canadian born	22.6	46.2	31.2
Type of self-employment				Non-Canadian born	24.5	46.1	29.4
Choice	22.7	47.2	30.1	*Income*			
Involuntary	22.6	46.5	30.9	< 20,000	19.7	43.7	36.7
Discouraged	23.9	47.3	28.8	20,000-39,999	18.4	49.5	32.1
Adjusted	23.3	38.0	38.7	40,000-59,999	25.4	44.0	30.5
				60,000+	25.8	51.2	22.9
Work location							
At home	29.4	40.2	30.4				
Outside office	23.6	49.4	27.0				
Client's office	20.2	42.4	37.4				

Note: All rows add up to 100%. Percentage of respondents who used any of the three methods of informal training (i.e. studying manuals, observation, discussion) is illustrated

[-] Sample too small to provide reliable estimate

[m] High coefficient of variation in the range of 16.6-33.3%

4.4 Advantages and Usefulness of Formal and Informal Training

Several questions were asked in the *SSE* about the usefulness and advantages of different types of training. These questions were not asked to all participants, but to a subset of individuals depending on the types of training they had pursued. Specifically those who had taken or wanted to take formal training, and those who had engaged in informal training, were asked which type of training had been more useful to

them – formal, informal, or both (i.e. equally valuable). Nearly half (44.1%) indicated that informal training had been the most useful, while another one-third (37.8%) indicated that a combination of formal and informal had been the best. Only 18.0% indicated that formal training alone had been the most useful type of training.

Those who found formal training more or as useful as informal training were also asked about its advantages over informal training. Overall the two most commonly identified advantages of formal training were the presence of an instructor and the ability to gain specific credentials. Over half of respondents (55.2%) agreed that the availability of an instructor was an advantage of formal training, and 44.1% felt that the opportunity to gain credentials was an advantage. Opportunities to network were seen as an advantage by 34.8%. Just 23.0% felt that formal training offered advantages in terms of time.

For those who found informal training to be more useful, the two most commonly identified advantages were flexibility (53.4%) and the ability to tailor learning specifically to one's needs (51.3%). Smaller proportions agreed that informal training offered advantages in terms of learning at one's pace (36.1%), costing less (31.1%), requiring less time (31.0%), and providing quick access to up to date information (29.8%).

Looking in detail at the usefulness of formal and informal training in Table 11, some differences stand out, though caution is needed as several estimates have high coefficients of variation. In terms of formal training, those classified as discouraged workers (26.4%) were more likely to agree that formal training was more useful. Informal training was found to be more useful by those in the goods producing sector (53.3%), those self-employed less than 2 years (50.7%), those with a high school degree or some post-secondary education (53.7%), and those in the. Prairies (52.0%). Those most likely to feel that both formal and informal training were most useful included employers (42.4%), those in upper-tier services (40.8%), and those with a university degree (45.0%).

In terms of the advantages of formal and informal training, we can look in more detail at the two most commonly agreed upon advantages. For formal training this was the ability to gain credentials and the presence of an instructor. As we see in Table 12, those who saw the ability to gain credentials as an advantage were more likely to be in upper-tier services (49.2%), self-employed for 2-5 years (53.5%), and living in Ontario (50.2%). The presence of an instructor was particularly important for those aged 45 and older (60.1%) and those working in Quebec (65.4%).

In terms of informal training, the two most commonly cited advantages noted in Table 10 were flexibility (53.4%) and the ability to undertake learning specific to one's needs (51.3%). Looking in more detail at these in Table 13, we see that flexibility was somewhat more important for employers (57.1%), those in upper-tier services (57.0%), and those working in an outside office (57.1%). There were no significant differences between groups in terms of the ability to specifically match training to needs.

Table 10 Usefulness and Preference

Type of training that is more useful	**Percentage [1]**
Formal training	18.0
Informal training	44.1
Both formal and informal	37.8
Total	100.0
Advantages of formal over informal training	**Yes (%) [2]**
Credential	44.1
Instructor	55.2
Time	23.0
Network	34.8
Advantages of informal over formal training	**Yes (%) [3]**
Lower cost	31.1
Less time consuming	31.0
Flexibility of time	53.4
Learn at own pace	36.1
Learning specific to needs	51.3
Quick access to up to date information	29.8

[1] Percentage of respondents who took or wanted to take formal training together with informal training

[2] Percentage of respondents who find formal training more or as useful as informal training

[3] Percentage of respondents who find informal training more or as useful as formal training

Table 11 Most Useful Type of Training, Formal training More Or As Useful As Informal Training

	% [2]	% [2]	% [2]		% [2]	% [2]	% [2]
				Age			
Employers	16.5	41.1	42.4	15-34	17.4[m]	46.6	36.1
Own Account	19.6	47.3	33.1	35-44	20.7	44.3	35.1
				45+	16.2	42.8	41.0
Industry							
Goods Producing	11.5[m]	53.3	35.2	*Education*			
Upper-Tier Services	20.0	39.1	40.8	Less than high school graduate			
Lower-Tier Services	18.9	48.6	32.5	High school grad /some post secondary	15.9[m]	53.7	30.4
				Post-secondary diploma or certificate	19.3	44.1	36.6
Full-time	18.2	43.8	38.0	University degree, bachelor or graduate	18.6	36.3	45.0
Part-time							
				Sex			
Tenure				Male	16.7	46.0	37.3
< 2 years	16.2[m]	50.7	33.1	Female	20.3	40.9	38.8
2 –5 years	16.6[m]	47.2	36.3				
5-10 years	20.6	37.7	41.7	*Region*			
10+ years	18.2	43.6	38.2	Atlantic			
				Quebec	24.3	39.4	36.2
Type of self-employment				Ontario	17.4	41.7	40.9
Choice	15.5	45.6	38.9	Prairie	15.7[m]	52.0	32.2
Involuntary	19.0[m]	42.2	38.8	British Colombia			
Discouraged	26.4	39.0	34.6				
Adjusted				*Immigrant status*			
				Canadian born	17.5	44.6	37.9
Work location				Not Canadian born	20.5[m]	42.1	37.4
At home	22.1	44.4	33.5				
Outside office	16.6	41.0	42.4	*Income*			
Client's office	20.3	49.1	30.6	< 20.000	16.8[m]	43.1	40.1
				20.000-39.999	23.8	45.5	30.7
				40.000+	17.1	39.8	43.1

Note: All rows add up to 100%. Percentage of respondents who took or wanted to take formal training together with informal training

Data not reported due to small sample size in cell or adjacent cells

[m] High coefficient of variation in the range of 16.6-33.3%

Table 12 **Advantages of Formal Training**

Labour Market Factors	Credential	Instructor	Socio-Demographic Factors	Credential	Instructor
	Yes (%) [1]	Yes (%) [1]		Yes (%) [1]	Yes (%) [1]
Employers	42.9	58.3	*Age*	46.4	47.0
Own Account	45.5	51.8	15-34	44.6	54.0
			35-44	42.6	60.1
Industry			45+		
Goods Producing	36.7	56.3			
Upper-Tier Services	49.2	54.2	*Education*	[-]	[-]
Lower-Tier Services	33.5	57.6	Less than high school graduate	38.0	50.7
Full-time	44.7	54.3	High school grad/some post-secondary	42.6	56.9
Part-time	39.8[m]	62.2	Post-secondary diploma or certificate	48.8	57.5
Tenure			University degree, bachelor or graduate		
<2 years	44.1	49.0			
2 -5 years	53.5	50.8	*Sex*	46.2	53.9
5-10 years	45.7	54.8	Male	40.7	57.4
10+ years	37.7	60.0	Female		
Type of self-employment			*Region*	[-]	53.5[m]
Choice	41.5	56.3	Atlantic	32.4[m]	65.4
Involuntary	47.2	57.3	Quebec	50.2	51.9
Discouraged	47.3	51.8	Ontario	41.2	51.0
Adjusted	[-]	[-]	Prairie	46.1	57.5
			British Colombia		
Work location					
At home	38.1	62.2	*Immigrant status*	43.7	54.0
Outside office	44.2	53.8	Canadian born	46.1	60.6
Client's office	46.8	51.1	Not Canadian born		
			Income	31.8[m]	62.4
			< 20.000	48.0	55.5
			20.000-39.999	47.9	53.8
			40.000+		

[1] Percentage of respondents who find formal training more or as useful as informal training

[-] Sample too small to provide reliable estimate

[m] High coefficient of variation in the range of 16.6-33.3%

Table 13 **Advantages of Informal Training**

Labour Market Factors	Flexibility	Specific	**Socio-Demographic Factors**	Flexibility	Specific
	Yes (%) [1]	Yes (%) [1]		Yes (%) [1]	Yes (%) [1]
Employers	57.1	51.9	*Age*	57.6	46.2
Own Account	49.5	50.6	15-34	53.8	51.1
			35-44	50.8	54.1
Industry			45+		
Goods Producing	46.9	49.5			
Upper-Tier Services	57.0	51.4	*Education*	41.8[m]	46.9
Lower-Tier Services	50.4	52.8	Less than high school graduate	55.2	53.2
			High school grad some post-secondary	50.6	48.4
Full-time	53.9	52.1	Post-secondary diploma or certificate	57.5	53.9
Part-time	49.4	44.6	University degree, bachelor or graduate		
Tenure					
<2 years	58.1	48.7	*Sex*	52.1	52.0
2 –5 years	57.5	55.2	Male	55.7	50.0
5-10 years	54.5	50.7	Female		
10+ years	47.1	50.3			
			Region	41.8[m]	42.7[m]
Type of self-employment			Atlantic	53.7	47.1
Choice	53.1	52.4	Quebec	55.0	52.6
Involuntary	51.2	53.5	Ontario	55.3	48.3
Discouraged	57.3	49.5	Prairie	50.0	58.4
Adjusted	50.8	40.2	British Colombia		
			Immigrant status	54.2	51.2
Work location			Canadian born	49.1	51.7
At home	47.2	45.7	Not Canadian born		
Outside office	57.1	51.8			
Client's office	55.4	53.4	*Income*	51.2	47.3
			<20,000	53.9	56.1
			20,000-39,999	54.1	52.3
			40,000+		

[1] Percentage of respondents who find informal training more or as useful as formal training

[-] Sample too small to provide reliable estimate

[m] High coefficient of variation in the range of 16.6-33.3%

5. Summary and Conclusions

Overall, the results from The Survey of Self-Employment (SSE) provide some very useful information on the training patterns of the self-employed. In particular, they show fairly high levels of involvement in various types of work-related training. Nearly 80% of self-employed workers had taken training in the survey reference year, whether informal, formal, or a combination of both. Participation was highest in informal training, with over half (52.4%) of the self-employed relying solely on informal training, 26.5% combining informal and formal training, and less than 1% relying on formal training alone. Despite the high participation in training, however, a sizeable group (20.2%) did not engage in training. While the SSE did not ask the specific reasons for this, those less likely to undertake training tended to have lower educational, occupational, and income levels. This suggests that there is a pattern of unequal participation in training amongst the self-employed much the same as has been observed in formal training amongst paid employees (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998; Jennings, 1996).

Given that there has been relatively little research on the issue of informal training in Canada, the SSE provides valuable information about the use of this type of training by the self-employed. It shows that discussions with colleagues, self-directed study, and observing colleagues are all important sources of informal learning, with the first two being the most widely practised. The results also show polarization in the amount of time spent on informal training. Those with lower educational, occupational, and income levels appear to spend little time engaged in informal training, while those in upper-tier services and professional technical jobs, with a university degree and high income, spend considerable time on informal learning activities.

While formal training is less commonly pursued, the SSE does confirm its importance for some self-employed workers. Over one-quarter of the self-employed engaged in formal training (either alone or in combination with informal training), with participation rising with education, occupation, and income levels. Importantly, nearly one-quarter of the self-employed report being unable to take some formal training they desired, though nearly half of this group were able to take other formal training during the year. By far the most common reasons for being unable to pursue training were time constraints (reported by 64.3%), followed by the costs of training (32.5%) and courses being offered at inconvenient times (15.3%).

With respect to the usefulness of different types of training, there is a strong preference for informal training, or a combination of informal and formal training, rather than formal training alone. Those preferring informal training most commonly cited advantages of flexibility (reported by 53.4%) and the ability to tailor learning to one's needs (51.3%). For some the pace of learning (36.1%), lower cost (31.1), lower time commitment (31.0%), and quick access to up to date information (29.8%) were advantages as well. For those preferring formal training, the most commonly cited advantages were the presence of an instructor (reported by 55.2%) and the ability to gain credentials (44.1%). Some also felt there were advantages in opportunities to network (34.8%) and save time (23.0%).

From a policy perspective, the findings from the SSE provide insight on a number of issues. First, they confirm that there is a strong level of interest in training amongst the self-employed – a fact that bodes well for attempts to build a learning culture and foster innovation and productivity through training. Second, the findings confirm that there are unequal or polarized training patterns amongst the self-employed – with more advantaged workers being the most likely to engage in training and skill development. In this respect, training patterns amongst the self-employed resemble those of paid employees, and underline the importance of taking into account the diversity of self-employed workers. In practical terms this suggests that policies and support for training will need to take into account the training needs and interests of a diverse population – from home-based 'knowledge workers'; to small firms in manufacturing or high-tech sectors; independent artists and truckers; or those running small retail or personal service businesses. In addition, the findings show that low levels of education present an important barrier to training and that attention to basic learning skills will be important for boosting training amongst those with the low participation rates. Finally, while informal training is strongly preferred by many self-employed workers due to its flexibility and specificity, there are also many who have had to forgo formal training for various reasons. Moreover, the reasons for not pursuing formal training have most to do with time constraints, rather than costs, meaning that commonly suggested initiatives such as individual training accounts, tax credits, or matching government contributions to training for the self-employed (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998; Scott and Jasmin, 2000), while important, will only partially address the issue. Training providers for the self-employed and small firms, whether they be private or public, will also need to find creative ways to offer courses. Suggestions that have been made by others include delivering training at the workplace or home in

modularized units; delivering management training to geographically clustered small businesses; or developing community learning centres where home-based workers can easily access training (Scott and Jasmin, 2000; Hyland and Matlay, 1998).

Concerning the role of government in promoting training amongst the self-employed, the *SSE* focus groups also provide some useful insights. Overall, most participants indicated a strong interest in training and a desire to take more training if possible. Participants also felt that government had an important part to play in encouraging training, though they differed on how training should be supported. While some supported a program where the government would make a matching contribution to training, others favoured initiatives such as tax credits for training or reimbursements for completed training. Participants also raised questions about how a government program for training would be administered – for example, who would qualify for training, what types of training would be eligible, and what levels of government support would provide sufficient incentives to train (HRDC, 2000).

Finally, in addition to policy issues, the SSE also highlights a number of areas where further research and information is needed. Many of these knowledge gaps have also been identified in relation to adult education and training (see Baran et al., 2000). First, in terms of the one-fifth of self-employed workers who are not accessing training, we need more information on why this is the case and under what conditions they would engage in training. Is it due to commonly identified barriers such as time and costs? Or to past negative experiences of learning, a lack of suitable training options, or a belief that training will not provide adequate returns? Second, with respect to returns to training, it is important to learn more about the specific benefits to those who have taken training, in order to establish the extent to which training provides a payoff to individuals and their business. Finally, beyond a better understanding of the reasons why individuals choose to participate in training, and the types of returns they experience, there is also a need to learn more about the relative benefits of informal and formal training. Informal training clearly plays a large role in learning, but it is not clear from the SSE how effective it is, or for what types of skill development it is most commonly used. While informal training may be a long established way of learning in certain sectors (e.g. farming, fishing), and effective for learning specific skills (e.g. computer packages), it may be less effective in developing broader ranging skills needed for business expansion and growth (e.g. management, exporting). More in-depth research

may help to determine when informal training is the optimal approach, and when formal training may be a more effective substitute. With respect to formal training, it would be useful to have more detailed information on the substantive focus of programs that are most commonly taken or desired (e.g. marketing, management), and to know whether there are specific modes of delivery that may overcome the most commonly cited barriers of time.

Bibliography

Aronson, Robert L. 1991. *Self-Employment: A Labor Market Perspective*. Ithaca, New York: ILR Press.

Baldwin, John. 2000. *Innovation, Training, and Success. Prepared for the Expert Panel on Skills*. Ottawa: Industry Canada (Advisory Council on Science and Technology).

Baran, Joni, Gilles Bérubé, Richard Roy and Wendy Salmon. 2000. *Adult Education and Training in Canada: Key Knowledge Gaps*. R-00-6E. Ottawa: Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada.

Betcherman, Gordon and Richard Chaykowsi. 1996. *The Changing Workplace: Challenges for Public Policy*. R-96-13E. Ottawa: Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada.

Betcherman, Gordon, Norm Leckie, and Kathryn McMullen. 1998. *Barriers to Employer-Sponsored Training in Canada*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

Betcherman, Gordon, Kathryn McMullen, and Katie Davidman. 1998. *Training for the New Economy: A Synthesis Report*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks .

Carrier, Camille. 1999. "The Training and Development Needs of Owner-Managers of Small Businesses With Export Potential." *Journal of Small Business Management*, July.

Clark, Warren. 2001. *Economic Gender Equality Indicators 2000*. Ottawa: Status of Women Canada.

de Broucker, Patrice. 1997. "Job-Related Education and Training: Who Has Access?" *Educational Quarterly Review* 4(1):10-31.

Duxbury, Linda and Christopher Higgins. 2000. *Human Resources and Work-Life Practices in Canadian Small Businesses: Managing People and Managing Growth*. University of Western Ontario: Institute for Entrepreneurship, Innovation and Growth.

Ehlers, Tracy B. and Karen Main. 1998. "Women and the False Promise of Microenterprise." *Gender & Society* 12(4).

Gauthier, James and Richard Roy. 1997. *Diverging Trends in Self-Employment*. R-97-13E. Ottawa: Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada.

Hughes, Karen D. 1999. *Gender and Self-Employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*. CPRN Study No. W04. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

Human Resources Development Canada (HRDC) and Statistics Canada. 2001. *A Report on Adult Education and Training in Canada. Learning a Living*. Ottawa: Statistics Canada. Catalogue No 81-586-XPE. [Available at: www.hrdc-drhc.gc.ca arb publications books education adults.shtml]

_____. (HRDC). 2000. *Focus Groups on Self-Employment*. Mimeograph. Ottawa: Human Resources Development Canada.

_____. 1997. *Adult Education and Training in Canada. Report of the 1994 Adult Education and Training Survey*. Ottawa: Human Resources Development Canada and Statistics Canada.

Hyland, Terry and Harry Matlay. 1998. "Lifelong Learning and the 'New Deal' Vocationalism: Vocational Training, Qualifications and the Small Business Sector." *British Journal of Educational Studies* 46(4):399-414.

Industry Canada. 2000. *Stepping Up: Skills and Opportunities in the Knowledge Economy. Report of the Expert Panel on Skills*. Ottawa: Advisory Council on Science and Technology.

Jennings, Philip. 1996. *Employer-Sponsored Training in Canada: Evidence From the 1994 Adult Education and Training Survey*. W-96-4E. Ottawa: Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada.

Krahn, Harvey. 1997. "On the Permanence of Human Capital: Use It or Lose It." *Policy Options* July-August:17-21.

Livingstone, David W. 2000. *Exploring the Icebergs of Adult Learning: Findings of the First Canadian Survey of Informal Learning Practices*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto. [Available at: www.oise.utoronto.ca depts sese scew nall res 10exploring.htm]

_____. 1997. "The Limits of Human Capital Theory: Expanding Knowledge, Informal Learning and Underemployment." *Policy Options*. July-August: 9-13.

_____. nd. *Lifelong Learning Profiles: General Summary of Findings from the First Canadian Survey of Informal Learning* [Available at: www.oise.utoronto.ca depts sese scew nall]

Lowe, Graham S. and Kathryn McMullen. 2000. *Barriers and Incentives to Training*. Ottawa: Advisory Council on Science and Technology, Industry Canada.

Lynch, Lisa. 1997. "Do Investments in Education and Training Make a Difference?" *Policy Options*. July-August: 31-34.

Meager, Nigel. 1995. "Training for the self-employed." *Training Tomorrow*. February: 21-22.

Murray, Debbie. 2000. *Keen for the Screen: Canadian*

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE APPLIQUÉE

Politique stratégique

Le perfectionnement et la formation des travailleurs indépendants du Canada

W-01-12-1F

par
Karen D. Hughes

Juillet 2001

Document de travail

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

SP-474-01-02F

Direction générale de la recherche appliquée
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

Le perfectionnement et la formation des travailleurs indépendants du Canada

W-01-12-1F

par
Karen D. Hughes
Juillet 2001

Les opinions exprimées dans les documents publiés par la Direction générale de la recherche appliquée sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement fédéral.

■

La série des documents de travail comprend des études analytiques et des travaux de recherche réalisés sous l'égide de la Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique. Il s'agit notamment de recherches primaires, soit empiriques ou originales et parfois conceptuelles, généralement menées dans le cadre d'un programme de recherche plus vaste ou de plus longue durée. Les lecteurs de cette série sont encouragés à faire part de leurs observations et de leurs suggestions aux auteurs.

═

Le présent document a été traduit de l'anglais. Bien que la version française ait été préparée avec soin, le document original fait foi.
This document is a translation from English. Although the French version has been carefully prepared, the original document should be taken as correct.

La version anglaise de ce document est disponible sous le titre *Self-Employment, Skill Development and Training in Canada*.
This paper is available in English under the title *Self-Employment, Skill Development and Training in Canada*

■

Imprimé Printed 2002
ISBN : 0-662-86756-4
N° de cat. Cat. No. : MP32-28 01-12-1F

■

Si vous avez des questions concernant les documents publiés par la Direction générale de la recherche appliquée, veuillez communiquer avec :

Centre des publications de DRHC
Développement des ressources humaines Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec) K1A 0J9
CANADA

Télécopieur : (819) 953-7260
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dgra

General enquiries regarding the documents published by the Applied Research Branch should be addressed to:

HRDC Publications Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Quebec, K1A 0J9
CANADA

Facsimile: (819) 953-7260
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dgra

Résumé

La formation et le perfectionnement des travailleurs indépendants revêtent de plus en plus d'importance à mesure que leur nombre augmente au Canada. D'après des enquêtes déjà réalisées, ceux qui travaillent pour leur compte participent moins à des activités de formation formelle que les salariés. Toutefois, les travailleurs indépendants sont très différents les uns des autres et nous en savons peu sur la façon dont leur participation à diverses activités de formation varie en fonction d'importantes variables socio-démographiques et de facteurs clés liés au marché du travail.

Le présent document aborde cette question en se fondant sur les données tirées de l'Enquête sur le travail indépendant (ETI), menée en avril 2000. Celle-ci présente une information d'actualité sur les travailleurs indépendants du Canada. Dans la présente analyse descriptive, l'auteure examine quatre questions clés, à partir de tableaux croisés, à savoir : i) les tendances générales en matière de formation; ii) la participation à des activités de formation formelle; iii) le genre et la durée de la formation informelle; iv) l'utilité et les avantages perçus de la formation formelle et informelle.

Dans l'ensemble, les travailleurs indépendants affichent des taux élevés de participation à une formation quelconque, soit près de 80 %. Les activités de formation informelles constituent leur mode de formation de prédilection, suivi d'une combinaison de formation formelle et informelle. Seulement 1 % des travailleurs indépendants ont admis ne participer qu'à la formation formelle. Malgré les taux élevés de participation à la formation, il existe toutefois une part importante de ces travailleurs qui ne suivent pas de programme de formation. Il s'agit de particuliers moins scolarisés, occupent des postes moins élevés et reçoivent une rémunération plus faible, ce qui laisse croire à des tendances en matière de formation similaires à celles constatées chez les salariés.

Les taux de participation à la formation formelle s'accroissent parallèlement aux niveaux de scolarité, à ceux des postes occupés et à la rémunération. Ils sont également plus élevés chez les employeurs, les femmes, ceux qui occupent des postes dans les secteurs de la vente ou du service et ceux qui travaillent dans un bureau situé à l'extérieur de la maison. Il est important de noter que près d'un travailleur indépendant sur quatre a déclaré ne pas avoir pu suivre la formation formelle souhaitée (même s'il a participé à d'autres programmes de formation formelle au cours de l'année). Les raisons les plus courantes données à cet égard ont été le manque de temps, suivi du coût de la formation et des horaires de cours inopportuns.

Dans le cas de la formation informelle, l'ETI révèle que les travailleurs indépendants favorisent grandement la consultation des collègues, l'auto-apprentissage et l'observation des collègues, en accordant une préférence marquée aux deux premiers éléments. Pour ce qui est du temps consacré à la formation informelle, il existe d'importants écarts, alors que les « travailleurs du savoir » (c.-à-d. les titulaires de postes dans le secteur des services de l'échelon supérieur et ceux ayant des postes professionnels ou techniques, qui ont un degré universitaire et reçoivent un revenu élevé) représentent le groupe qui consacre le plus de temps à la formation formelle, contrairement aux travailleurs peu scolarisés, occupant des postes moins élevés et recevant une rémunération faible qui accordent le moins de temps à la formation informelle.

Sur le plan de l'utilité des divers programmes de formation, les travailleurs indépendants préfèrent de loin la formation informelle ou une combinaison quelconque de formation formelle et informelle. Ils énumèrent comme principaux avantages de la formation informelle la souplesse et l'adaptabilité aux besoins, tandis que pour la formation formelle ils mentionnent la présence d'un instructeur et la possibilité d'acquérir un titre.

Les données de l'enquête révèlent en général que les travailleurs indépendants s'intéressent beaucoup à la formation. Toutefois, on y dénote le même genre de participation inégale ou polarisée que chez les salariés en matière de formation formelle, alors que les travailleurs les plus privilégiés ont un meilleur accès à la formation et ont plus d'occasions de se perfectionner.

Remerciements

J'aimerais remercier Dave Wallace, Elizabeth Majewski, Harvey Krahn et Sabrina Pond pour leur aide et conseils à diverses étapes du projet. Il ne faudrait pas oublier également Benoit Delage et Dave Wallace pour leurs observations à l'égard des versions précédentes. Développement des ressources humaines Canada a financé la rédaction du présent rapport et l'Enquête sur le travail indépendant. Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de l'auteure et ne sont pas nécessairement partagées par Développement des ressources humaines Canada ou le gouvernement fédéral. Toute erreur ou omission est imputable à l'auteure.

Table des matières

1. Introduction 1

2. Revue de la littérature sur la formation et l'apprentissage des adultes 4

2.1 Tendances actuelles en matière de formation au Canada 4

2.2 La formation des travailleurs indépendants 6

2.3 Facteurs influant sur la participation à la formation 8

3. Données et méthodes - Enquête auprès des travailleurs indépendants 11

4. Résultats de l'ETI sur la formation des travailleurs indépendants du Canada 14

4.1 Tendances générales en matière de formation 14

4.2 Formation formelle 19

4.3 Formation informelle 24

4.4 Avantages et utilité de la formation formelle et informelle 27

5. Résumé et conclusions 33

Bibliographie 37

1. Introduction

Le nombre de travailleurs indépendants au Canada a connu une croissance remarquable depuis dix ans ou plus (Gauthier et Roy, 1997; Picot et Heisz, 2000). Par ailleurs, on a constaté un intérêt de plus en plus marqué pour une économie du savoir qui repose sur une main-d'œuvre très compétente et dont l'élément clé constitue la formation et le perfectionnement continus (Développement des ressources humaines Canada [DRHC], 2001; Industrie Canada, 2000; Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], 1998). Les recherches ont pourtant peu porté jusqu'à maintenant sur l'analyse conjointe du travail indépendant et de la formation et nous en savons relativement peu sur la façon dont les travailleurs indépendants assument leur formation ou perfectionnement, bien qu'ils représentent près d'un travailleur canadien sur six.

Les études réalisées jusqu'à aujourd'hui ont fait ressortir plusieurs tendances générales qui justifient une analyse plus poussée. Par exemple, celles qui ont porté sur les tendances en matière de formation au Canada ont révélé que les travailleurs indépendants participaient moins à des programmes de formation formelle que les salariés et devaient contourner des obstacles comme le coût de la formation, le manque de temps et l'absence de fournisseurs appropriés (Betcherman et McMullen, 1998; Meagher, 1995). On croit également que les travailleurs indépendants ont davantage recours que les salariés à la formation informelle pour acquérir les compétences liées à leur travail. Bien qu'il soit important de comparer les tendances en matière de formation des salariés et celles des travailleurs indépendants, il ne faudrait pas croire que ce dernier groupe est homogène et que ses membres entrevoient la formation et le perfectionnement de la même façon. Pourtant, les études indiquent qu'il existe une grande diversité chez les travailleurs indépendants du Canada (Gauthier et Roy, 1997; Hughes, 1999). On sait également d'après les recherches sur les salariés que les taux de participation à la formation varient en fonction d'importantes variables socio-démographiques (p. ex., l'âge, le niveau de scolarité, le sexe et la région) et des facteurs liés au marché du travail (p. ex., le secteur d'activité, la profession, que l'emploi soit à temps partiel ou à temps plein, le type de travail) (de Broucker, 1997; Betcherman et autres, 1998; DRHC et Statistique Canada, 2001).

Les tendances en matière de formation des travailleurs indépendants présentent des divergences et des similitudes qui soulèvent d'importantes questions. D'une part, il faut se demander si

certains groupes de travailleurs indépendants sont plus susceptibles de participer à des activités de formation liées au travail que d'autres ou si, par exemple, ceux qui travaillent seuls reçoivent permettant leur participation et celle de leurs salariés à des activités de formation. D'autre part, il faut savoir quel genre de formation suivent les travailleurs indépendants, c'est-à-dire combien d'entre eux participent à des activités de formation formelle ou informelle et dans quelle mesure le type de formation varie en fonction de facteurs clés liés au marché du travail (p. ex., le secteur d'activité) ou de variables sociodémographiques (p. ex., l'âge et le sexe) et s'il existe des similitudes importantes dans la façon d'envisager la formation entre les divers groupes de travailleurs indépendants.

Afin de répondre à ces questions, le présent document comporte une analyse descriptive des résultats de l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) – qui produit des données uniques sur la situation des travailleurs indépendants au Canada, dont on avait vraiment besoin. Il traite autant de la formation formelle que de la formation informelle chez les travailleurs indépendants et souligne les similitudes et les divergences qui existent sur le plan de l'ampleur de la formation liée au travail et son type. D'après les résultats de l'enquête et les conclusions des groupes témoins, le document examine quatre grandes questions :

1. Tendances générales en matière de formation

   - Quel est le profil général en matière de formation des travailleurs indépendants du Canada sur le plan de la participation à la formation, du type de formation suivie et de la nature des besoins à cet égard?
   - Dans quelle mesure la participation aux programmes de formation et les besoins en matière de formation des travailleurs indépendants varient-ils en fonction de facteurs clés liés au marché du travail ou d'importantes variables socio-démographiques?

2. Formation formelle

   - Dans quelle mesure la formation formelle est-elle courante et la participation à ce type de formation varie-t-elle en fonction de facteurs clés liés au marché du travail ou d'importantes variables socio-démographiques?
   - Quelle proportion des travailleurs indépendants n'a pu suivre de formation formelle?
   - Quels éléments empêchent les travailleurs indépendants de suivre une formation formelle et comment ces éléments varient-ils en fonction de facteurs clés liés au marché du travail ou d'importantes variables socio-démographiques?

3. Formation informelle

   - Dans quelle mesure la formation informelle comme l'auto-apprentissage, l'observation et la consultation des collègues est-elle courante?
   - Dans quelle mesure le recours à la formation informelle varie chez les travailleurs indépendants en fonction de facteurs clés liés au marché du travail ou d'importantes variables socio-démographiques?
   - Quel est le temps consacré à la formation informelle? Dans quelle mesure cet élément varie-t-il en fonction des caractéristiques des travailleurs indépendants?

4. Avantages et utilité de la formation formelle et informelle

   - Quel type de formation est le plus utile pour les travailleurs indépendants la formation formelle ou la formation informelle?
   - Dans quelle mesure le choix du type de formation varie en fonction des caractéristiques des travailleurs indépendants?

Avant de passer à l'analyse de ces questions, le présent document passe en revue brièvement les études effectuées jusqu'à maintenant sur la formation et le perfectionnement au Canada et ailleurs afin de bien cerner le contexte général dans lequel s'inscrit l'analyse qui suit.

2. Revue de la littérature sur la formation et l'apprentissage des adultes

Au Canada, comme dans d'autres pays industrialisés, le développement du capital humain et l'apprentissage continu sont nécessaires dans le contexte de la nouvelle économie globale (Industrie Canada, 2000; OCDE, 2000; Reich, 1991). Les travailleurs adultes présentent un intérêt tout à fait particulier puisque la formation et le perfectionnement de ce groupe sont jugés comme étant cruciaux à l'accroissement du caractère innovateur, de la productivité et de la compétitivité du pays (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998: 1-2; Baran et autres, 2000: 7; de Broucker, 1997). D'après les recherches, les adultes acquièrent jusqu'à la moitié de leurs compétences professionnelles après avoir terminé leurs études institutionnelles (Heckman et autres, 1998 cité dans Baran et autres, 2000). On constate également que les entreprises canadiennes qui favorisent la formation et le perfectionnement continus de leurs employés sont beaucoup plus innovatrices que celles qui n'assurent qu'une formation minimale (Baldwin, 2000; Betcherman et Chaykowski, 1996). Pourtant, malgré la valeur démontrée de la formation liée au travail, il manque des éléments d'information importants quant à la meilleure façon d'accroître les compétences et les connaissances des travailleurs adultes (Baran et autres, 2000; de Broucker, 1997), particulièrement des travailleurs indépendants qui représentent maintenant une part importante des travailleurs canadiens.

2.1 Tendances actuelles en matière de formation au Canada

Ce que nous savons au sujet de la formation et du perfectionnement au Canada découle d'études menées par des organismes gouvernementaux et le milieu de l'enseignement au cours des dix dernières années ou plus. Il s'agit parfois d'enquêtes permanentes comme l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) réalisée par Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, parfois d'études ponctuelles telles que le Workplace Training Survey (WTS) menée en 1995 par Les Associés de recherche EKOS et les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques ou l'étude intitulée New Approaches to Lifelong Learning (NALL) effectuée en 1998 par le Ontario Institute for Studies in Education (OISE) à University of Toronto et le National Research Network on New Approaches to Learning (pour une analyse utile des principales enquêtes sur la formation et l'apprentissage des adultes, voir Baran et autres, 2000 : Annexe B).

La plupart de ces études ont porté sur la formation et l'apprentissage formels, c'est-à-dire ce que Livingstone (1997) a baptisé la « pointe de l'iceberg de l'apprentissage ». La formation formelle se présente sous de nombreuses formes, mais s'inscrit en général dans le cursus d'un établissement d'enseignement offert à l'établissement même ou dans les bureaux de l'entreprise (Livingstone, 2000). D'après les études, la méthode de formation formelle la plus courante au Canada est celle de l'enseignement en salle de cours (DRHC, 1997), bien que l'apprentissage par Internet gagne de plus en plus de terrain à cause des technologies émergentes (Murray, 2000).

Sur le plan de la formation formelle, le Canada se classe bien parmi les autres pays industrialisés. L'OCDE conclut que le Canada affiche des taux moyens de formation chez les adultes comparativement aux autres pays industrialisés, mais qu'il se classe deuxième au chapitre des heures prévues de formation liée au travail chez les travailleurs de 25 à 64 ans, lorsqu'on tient compte des écarts démographiques (OCDE, 1999 cité dans Baran et autres, 2000 : 10, 28-29). Sur le plan national, les enquêtes sur cette question, notamment l'enquête WTS, révèlent qu'environ 40 % des entreprises canadiennes assurent une formation formelle quelconque (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998 : 46). Dans le cas des particuliers, la plus récente Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) menée en 1998 conclut que 27,7 % des adultes au Canada suivent une formation formelle quelconque (DRHC et Statistique Canada, 2001 : 14).

Au cours des dix dernières années, les Canadiens adultes ont consacré de plus en plus de temps à la formation formelle. Même si leurs taux de participation ont diminué légèrement, passant d'environ 30 % en 1991 à 27,7 % en 1997, la durée de la formation formelle s'est accrue, atteignant 209 heures en moyenne en 1997, alors qu'elle était de 140 heures en moyenne en 1991 (DRHC et Statistique Canada, 2001 : 33-35; de Broucker, 1997). De plus, le financement de la formation a également changé. Alors qu'un peu plus de Canadiens ont bénéficié de l'appui de leur employeur pour suivre une formation formelle en 1997 (25,6 %), comparativement à 1991 (24,5 %), la participation des adultes n'étant pas commanditée par leur employeur a chuté pour se situer à 14,9 % en 1997 au lieu de 19,5 % qu'elle était en 1991. Toutefois, le nombre d'heures consacrées à la formation non commanditée par l'employeur est très élevé puisqu'il est de 278 heures en moyenne (Baran et autres, 2000 : 30-31).

Contrairement à la formation formelle, on comprend beaucoup moins le rôle de la formation informelle bien qu'on reconnaisse de plus en plus sa contribution à l'acquisition de compétences

liées au travail (Lowe et McMullen, 2000; Baran et autres, 2000; Betcherman, McMullen et Davidman, 1998). C'est surtout le cas pour certains groupes de travailleurs, notamment les travailleurs indépendants et les propriétaires de petites entreprises, pour qui la formation informelle convient particulièrement. La formation ou l'apprentissage non structurés désignent habituellement une activité qui comporte l'acquisition de connaissances ou de compétences à l'extérieur des cursus des établissements d'enseignement ou des cours ou ateliers dispensés par des organismes d'enseignement ou sociaux (Livingstone, 2000). Ce genre de formation peut être suivie individuellement ou collectivement et les objectifs, la durée, les méthodes et les applications sont personnalisés. Dans certains cas, il s'agit d'un substitut à la formation formelle, alors que dans d'autres c'est un complément aux connaissances acquises par le biais de la formation formelle ou un renforcement de celles-ci (Schugerensky, 2000).

D'après les recherches, l'apprentissage non structuré joue un rôle important dans l'acquisition de compétences par les travailleurs adultes, même s'il est très difficile de mesurer son incidence et sa durée, de même que les résultats et les avantages qui en découlent (Baran et autres, 2000; Betcherman, McMullen et Davidman, 1998). L'enquête WTS établit que la formation informelle représente les trois quarts de tous les épisodes de formation donnés dans un établissement canadien type (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998 : 46). Les enquêtes menées dans d'autres pays révèlent que la formation informelle joue un rôle clé (Baran et autres, 2000 : 23). Quant au temps consacré à la formation informelle, la récente enquête indique que les Canadiens consacrent environ six heures par semaine à l'apprentissage non structuré lié au travail (Livingstone, 2000). De plus, d'après cette enquête, les Canadiens suivent une vaste gamme de programmes non structurés de formation liée au travail. En effet, les trois quarts des répondants ont déclaré participer à des programmes de formation généraux liés au travail, les deux tiers ont signalé qu'ils acquéraient des compétences relatives à de nouvelles tâches professionnelles; les deux tiers ont indiqué qu'ils suivaient une formation pour apprendre à résoudre des problèmes ou à mieux communiquer; la moitié participaient à une formation en matière de santé et de sécurité au travail et la moitié apprenaient de nouvelles technologies.

2.2 La formation des travailleurs indépendants

Même si aucune étude n'a porté précisément sur la formation des travailleurs indépendants, les enquêtes de nature générale ont fait ressortir de façon constante que les travailleurs indépendants

et les salariés des petites entreprises reçoivent moins de formation que les salariés (Lowe et McMullen, 2000; de Broucker, 1997; Betcherman, Leckie et McMullen, 1998; DRHC et Statistique Canada, 2001)[1]. Quant à la formation formelle, par exemple, l'EEFA de 1998 révèle que les taux de participation des travailleurs indépendants correspondent à environ la moitié de ceux des salariés et que les taux de participation des salariés des petites entreprises sont beaucoup moindres que ceux des salariés des grandes entreprises (Baran et autres, 2000 : 16-17). De même, l'enquête WTS de 1995 a établi qu'il se donne deux fois moins de formation dans les petites entreprises, comparativement aux grandes entreprises (Betcherman, Leckie et McMullen, 1998 : 3). Dans une récente enquête auprès des employés de petites entreprises canadiennes, (Duxbury et Higgins, 2000), les répondants se sont beaucoup plaint du peu d'occasions de formation. On enregistre également en Grande-Bretagne et en Europe des taux de formation plus faibles chez les travailleurs indépendants. Au milieu des années 90, les travailleurs indépendants de la Grande-Bretagne participaient beaucoup moins à des programmes de formation (6,1 %) que les salariés (15,3 %) (Meager, 1995). L'OCDE signale également que les petites et moyennes entreprises offrent moins de possibilités de formation en Grande-Bretagne, en Norvège, en Suède et en Suisse (OCDE, 2000 : 11).

Bien qu'on dispose de beaucoup moins de données sur la formation informelle suivie par les travailleurs indépendants et les propriétaires de petites entreprises, il semble que ce soit une source importante de formation. Par exemple, une enquête menée en 1999 par la Fédération canadienne des entreprises indépendantes a conclu que les deux tiers des activités de formation suivies dans les petites entreprises étaient de nature informelle (Pohlmann, 1999). Il est important de signaler que la durée de la formation informelle ne semble pas être différente pour les travailleurs indépendants et les salariés. D'après l'enquête NALL, les travailleurs indépendants et les salariés des petites entreprises consacrent à la formation 14 heures et 16 heures par semaine respectivement, ce qui se rapproche grandement de la moyenne hebdomadaire de 15 heures établie pour tous les répondants (Livingstone, 2000 : tableau 8). Il se peut que les travailleurs indépendants jugent plus efficace la formation informelle tant du point de vue du temps requis que du coût (Carrier, 1999; Baran et autres, 2000 : 23). Nous en savons

[1] Étant donné que les travailleurs indépendants et les employés qui travaillent dans des petites entreprises (c.-à-d. moins de 20 employés) reçoivent beaucoup moins de formation que les autres travailleurs, les deux groupes font l'objet de la présente analyse (DRHC et Statistique Canada, 2001 : 21-22, 44-45). Il est important de signaler que bien des études ne définissent pas « travailleur indépendant ». Dans certains cas, il s'agit uniquement des travailleurs sans salariés (c.-à-d. ceux qui travaillent seuls), alors que dans d'autres cas la définition englobe ceux avec ou sans salariés.

toutefois assez peu à l'heure actuelle sur l'utilisation que font les travailleurs indépendants de la formation informelle et sur leur motivation.

Les recherches actuelles avancent de nombreuses raisons expliquant pourquoi les travailleurs indépendants et les propriétaires de petites entreprises sont moins susceptibles de suivre des programmes de formation formelle. L'une des plus courantes est le coût de cette formation (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998; Hyland et Matlay, 1998; Industrie Canada, 2000). Les petits employeurs et les travailleurs indépendants sans salariés peuvent ne pas avoir l'argent nécessaire pour suivre un programme de formation et les frais qu'ils doivent payer peuvent être plus élevés puisqu'ils ne bénéficient pas d'économies d'échelle à cet égard. D'après l'enquête WTS de 1995, par exemple, le coût de formation d'une personne était deux fois plus élevé pour les petites entreprises que pour les grandes (Betcherman, Leckie, McMullen, 1998). Les autres raisons les plus citées comprennent le manque de temps ou la difficulté de s'absenter du travail pendant la période de formation (Scott et Jasmin, 2000; Betcherman, McMullen et Davidman, 1998). Les petits employeurs peuvent également hésiter à former leurs salariés, car ils craignent de les voir être embauchés par de plus grandes entreprises, ou parce qu'ils ne voient pas l'impact immédiat de cette formation sur leurs profits (Scott et Jasmin, 2000). En outre, les programmes existants de formation peuvent ne pas convenir aux travailleurs indépendants et aux petites entreprises, soit en raison de leur contenu, leur mode de livraison ou les deux (Hyland et Matlay, 1998; Betcherman, McMullen et Davidman, 1998; Carrier, 1999).

2.3 Facteurs influant sur la participation à la formation

Il y a bien d'autres facteurs que le travail indépendant et la taille de l'entreprise qui influent sur la participation à des programmes de formation. En effet, les possibilités de formation sont réparties très inégalement au sein de la main-d'œuvre canadienne dans son ensemble (de Broucker, 1997; Lowe et McMullen, 2000). C'est le cas particulièrement de la formation formelle où il semble exister une « polarisation » (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998) ou un « modèle à deux volets » (Jennings, 1996), alors que les travailleurs qui occupent des postes très spécialisés et déjà dotés d'un capital humain élevé affichent des taux de participation à la formation supérieurs. Au contraire, la formation informelle semble, d'après les études, être plus accessible et la participation à de tels programmes plus égale entre les divers groupes professionnels et niveaux de scolarité (Livingstone, 1997 : 10-11; 2000).

Les recherches réalisées jusqu'à ce jour ont été assez unanimes à l'égard des facteurs justifiant des taux élevés de participation (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998; de Broucker, 1997; DRHC, 1994; DRHC, 1997; DRHC et Statistique Canada, 2001; Jennings, 1996). Le niveau de scolarité, le revenu et la situation professionnelle, qui sont étroitement interreliés, sont tous d'importants facteurs déterminant la participation à la formation. Celle-ci est beaucoup plus forte chez les fonctionnaires que chez les employés des entreprises privées et même si les entreprises du secteur des services sont plus susceptibles de former leurs employés que celles du secteur des biens, il y a également polarisation dans le secteur des services. L'ancienneté et la durée d'occupation du poste, ainsi que de travailler à temps plein contribuent aux taux élevés de participation. La région joue également un rôle important alors que les taux de participation augmentent au Canada d'Est en Ouest.

De nombreux analystes ont fait remarquer que ces tendances divergentes en matière de formation posent un problème d'envergure lorsqu'il est question pour le Canada de miser sur l'apprentissage continu (Jennings, 1996). Ils ont également signalé que la participation inégale aux programmes de formation contribue à accentuer les inégalités fondamentales sur le marché du travail et nuit à la compétitivité et à la productivité (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998). Bien que les évaluations varient grandement, on convient généralement que la formation entraîne une gamme d'avantages pour les travailleurs et leur entreprise (Betcherman et Chaykowski, 1996; Lynch, 1997). D'après ce que nous savons, la formation bénéficie aux entreprises en contribuant à l'accroissement des revenus, de l'esprit d'innovation et de la productivité, et aux travailleurs en leur permettant d'obtenir une rémunération supérieure, un meilleur rendement et une plus grande satisfaction au travail (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998 : 49-50).

Nous ne savons toujours pas si ces facteurs influent également sur les possibilités de formation des travailleurs indépendants. Comme nous l'avons précisé précédemment, bien que la participation des travailleurs indépendants à la formation soit en général moindre que pour les salariés, les travailleurs indépendants sont très différents les uns des autres et il ne faudrait pas tenir pour acquis qu'ils participent tous au même rythme ou considèrent tous la formation de la même façon. L'ETI offre une occasion unique d'examiner l'ampleur des similitudes et des divergences dans les tendances en matière de formation chez les travailleurs indépendants et de déterminer les facteurs qui influent sur leur participation à la formation et sur le type de formation retenu.

3. Données et méthodes - Enquête auprès des travailleurs indépendants

L'analyse repose sur l'ETI qu'a menée Statistique Canada en avril 2000 pour le compte de Développement des ressources humaines Canada. Cette enquête avait pour objectif de recueillir de nouvelles données sur diverses questions ayant trait aux travailleurs indépendants, notamment la formation liée au travail, les modalités d'emploi, la sécurité et les avantages financiers et les raisons du travail indépendant. En s'attardant aux tendances en matière de formation chez les travailleurs indépendants, l'ETI présente ici un net avantage sur les autres sources de données existantes (p. ex., l'EEFA), car elle procure de l'information sur une vaste gamme d'activités de formation (p. ex., formation formelle ou informelle) ainsi que sur le type de formation retenue par les répondants et leur motivation.

L'ETI constitue une enquête complémentaire qui a été réalisée auprès d'un sous-échantillon de participants à l'Enquête sur la population active (EPA) mensuelle. Elle englobait les travailleurs indépendants travaillant seuls et ceux qui embauchent des salariés. L'échantillon final pour l'ETI comportait 4 015 répondants possibles et le taux de réponse est de 60,62 %. L'échantillon final utilisé aux fins du présent document repose sur les observations recueillies auprès de 3 840 particuliers qui ont accepté de communiquer les renseignements les concernant à Développement des ressources humaines Canada. Les estimations indiquées dans le présent document ont été pondérées afin qu'elles soient représentatives de la population. Plus de détails sur la méthodologie utilisée pour l'ETI figurent dans le Guide de l'utilisateur des microdonnées (Statistique Canada et DRHC, 2000).

Une série de questions dans l'enquête concernaient la participation à des activités de formation liée au travail, alors qu'une distinction était faite entre la formation formelle et informelle. La formation formelle liée au travail désignait les activités de formation dont le contenu est structuré, qui comportent une évaluation ou une attestation quelconque, qui exigent le paiement de frais d'inscription et qui se donnent dans une salle de cours (même si d'autres options telles que les cours par correspondance ou par Internet sont possibles). La formation informelle liée au travail incluait les cas où le répondant désirait apprendre mais ne s'était pas inscrit officiellement à un cours ou n'avait pas payé de frais. Les activités de formation informelle types comportent

l'auto-apprentissage et la lecture individuelle, les programmes autodidactes électroniques ainsi que l'observation et la consultation des collègues (Statistique Canada et DRHC, 2000 : 9-10).

Un certain nombre de variables socio-démographiques et de facteurs liés au marché du travail servent à analyser les tendances en matière de formation. Les variables socio-démographiques comprennent l'âge, le niveau de scolarité, le sexe, la région, le statut d'immigrant et le revenu. Les facteurs liés au marché du travail englobent le statut de travailleur indépendant (avec ou sans salariés), le secteur d'activité, la profession, le caractère à temps plein ou temps partiel de l'emploi, le nombre d'années à titre de travailleur indépendant (la durée de l'emploi) et le type de travailleur indépendant (par choix, involontaire, découragé ou adapté). En ce qui concerne le type de travailleur indépendant, on classe dans la catégorie des « travailleurs indépendants par choix » ceux qui avaient choisi de travailler ainsi pour des raisons autres que l'absence de travail acceptable et qui n'accepteraient pas un travail rémunéré. Ceux qui étaient devenus travailleurs indépendants parce qu'ils n'avaient pas d'emploi convenable et qui accepteraient un emploi rémunéré sont classés en tant que « travailleurs indépendants involontaires ». Ceux qui avaient choisi de travailler en autonomie, mais qui préfèrent maintenant être salariés, s'inscrivent dans la catégorie des « travailleurs découragés ». Ceux qui n'avaient pas choisi de devenir travailleurs indépendants mais qui veulent maintenant le rester sont qualifiés de « travailleurs indépendants adaptés » (Guide de l'utilisateur de l'ETI, 2000 : 24).

Quant aux secteurs d'activité, les 18 catégories du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) ont été regroupées en trois groupes, à savoir le secteur de la production de biens (p. ex., agriculture, ressources, construction et fabrication) celui des services de l'échelon supérieur (p. ex., finances, assurances et services immobiliers; services professionnels, scientifiques et techniques, gestion, services d'enseignement et soins de santé) et celui des services de l'échelon inférieur (p. ex., hébergement et services de restauration, ainsi que d'autres services). Les 25 catégories professionnelles de la Classification nationale des professions de 1991 ont été fusionnées en cinq groupes de professions : de la gestion (p. ex., haute direction, autres cadres), dites libérales et techniques (p. ex., affaires et finances, sciences naturelles, santé, religion, ainsi que enseignants et professeurs), de la vente ou de service (p. ex., vendeurs au détail, commis, caissiers, chefs et cuisiniers et agents des services de protection), des métiers, du transport et de la fabrication (p. ex., métiers de la construction, transport et préposés au matériel) et du secteur primaire (p. ex., les professions propres au secteur primaire)

En plus d'utiliser les données de l'enquête, le présent document tire certains renseignements d'un rapport sommatif des rencontres de groupes témoins qui ont eu lieu en septembre 2000 afin de compléter l'information recueillie dans le cadre de l'ETI. En tout, 14 groupes témoins ont été tenus dans sept centres urbains (Ottawa, Toronto, Winnipeg, Calgary, Vancouver, Montréal, Halifax). Les groupes témoins se composaient uniquement de travailleurs indépendants sans salariés (aucun employeur n'était inclus), de plusieurs professions et avec des antécédents d'affaires variés; les médecins et les avocats ont été exclus. Un total de 128 personnes ont participé à ces groupes témoins (pour de plus amples détails, voir DRHC, 2000).

4. Résultats de l'ETI sur la formation des travailleurs indépendants du Canada

4.1 Tendances générales en matière de formation

L'analyse de la participation générale des travailleurs indépendants à des activités de formation révèle quelques éléments intéressants. Le tableau 1 démontre qu'une très vaste proportion des travailleurs indépendants — près de 80 % — a déclaré avoir suivi une formation quelconque au cours des 12 derniers mois, tandis que les autres (20,2 %) ont indiqué n'avoir participé à aucune formation formelle ou autre. Bien que ce taux de participation élevé soit surprenant compte tenu des conclusions des études mentionnées à la section 2, il ne faut pas oublier qu'une bonne partie des données que nous possédons à propos des travailleurs indépendants proviennent d'études qui ne portent que sur la formation formelle. En fait, le tableau 1 nous montre le rôle important de la formation informelle. Plus de la moitié (52,4 %) des répondants n'ont participé qu'à des activités de formation informelle, alors qu'une autre tranche de 26,5 % a jumelé la formation informelle à la formation formelle. Seulement 0,9 % des répondants ont indiqué qu'ils n'avaient suivi que des programmes de formation formelle.

Tableau 1 **Tendances générales en matière de formation par type et besoins**

Type de formation suivie au cours des 12 derniers mois	**Pourcentage** [1]
Formation formelle seulement	[m] 0,9
Formation informelle seulement	52,4
Formation formelle et informelle	26,5
Aucune formation formelle ou informelle	20,2
Total	100,0
Principaux besoins en matière de formation	**Pourcentage** [2]
Professionnels	46,3
Opérationnels	16,8
Professionnels et opérationnels	36,9
Total	100,0

[1] Pourcentage de tous les repondants.
[2] Pourcentage des repondants qui ont participe à des activites de formation au cours de l'annee de reference ou qui voulaient suivre une formation formelle, mais ne l'ont pas fait.
[m] Coefficient de variation eleve, entre 16,6 % et 33,3 %.

Les groupes témoins ont également fait ressortir l'importance de la formation informelle pour les travailleurs indépendants, alors que la majorité des participants ont indiqué que la majeure partie de leur formation était de nature informelle. Parmi les exemples de formation informelle qui ont été donnés dans le cadre de l'enquête ou des groupes témoins, on compte la lecture et la

consultation de guides et manuels, la recherche d'information sur Internet, la consultation de collègues, la participation à des conférences, des voyages et l'auto-apprentissage continu. Au chapitre de la formation formelle, on a mentionné la participation à des colloques et ateliers spécialisés, ou l'inscription à des cours du soir ou par correspondance sur le marketing, la tenue de livres et l'informatique (DRHC, 2000).

Dans le cadre de l'ETI, on a également demandé aux répondants quels étaient leurs besoins fondamentaux de formation et si ceux-ci étaient de nature professionnelle (c.-à-d. liés à leur profession, comme la programmation informatique, la confection, la préparation alimentaire, etc.) ou opérationnelle (c.-à-d. ayant trait au fonctionnement de l'entreprise comme le marketing, la tenue de livres, les exportations, etc.) ou s'il s'agissait d'une combinaison des deux (c.-à-d. moitié-moitié). Le tableau 1 révèle que 46,3 % des répondants ont indiqué que leurs besoins de formation étaient principalement de nature professionnelle, 36,9 % qu'ils avaient trait à la fois à l'élément professionnel et opérationnel, alors que les autres (16,8 %) ont déclaré que leurs besoins de formation étaient principalement liés au fonctionnement de l'entreprise.

Bien que les participants aux groupes témoins aient signalé la nécessité d'une formation de nature opérationnelle et professionnelle, les rencontres ont surtout porté sur la formation à caractère opérationnel. La plupart des participants ont jugé qu'ils dirigeraient mieux leur entreprise s'ils participaient davantage à des activités de formation de nature opérationnelle comme la comptabilité, ainsi que l'utilisation des ordinateurs, de l'Internet et du commerce électronique. Plusieurs participants ont également souhaité obtenir une meilleure formation sur la façon de commercialiser leur entreprise. Certains d'entre eux auraient également aimé avoir plus de formation à caractère opérationnel au cours des premières phases d'exploitation de leur entreprise et ont jugé qu'il s'agissait d'un secteur dans lequel le gouvernement fédéral pourrait être plus actif.

Dans quelle mesure les occasions de formation et les besoins varient-ils d'un travailleur indépendant à l'autre? Les tableaux 2 et 3 portent sur cette question, particulièrement sur la participation aux activités de formation et sur les besoins en fonction de facteurs clés liés au marché du travail et d'importantes variables socio-démographiques. En ce qui concerne les facteurs liés au marché du travail, le tableau 2 révèle des taux de participation plus élevés pour plusieurs groupes. Les taux de participation des employeurs (82,6 %) étaient un peu plus élevés

que ceux des travailleurs indépendants sans salariés (77,4 %) et ceux qui s'inscrivaient dans la catégorie des services de l'échelon supérieur (86,9 %) étaient plus susceptibles d'avoir suivi des cours de formation que ceux des secteurs de la production de biens (79,3 %) et des services de l'échelon inférieur (69,3 %). Les taux de participation des travailleurs des professions libérales et techniques (90,3 %) et de ceux qui œuvrent dans le secteur primaire (82,5 %) étaient beaucoup plus élevés que ceux des gestionnaires (76,1 %), des travailleurs du domaine de la vente ou du service (74,8 %) et des métiers, du transport et de la fabrication (71,1 %). Comme on peut s'y attendre, les travailleurs indépendants à temps plein (80,5 %) ont affiché des taux de participation plus élevés que ceux qui travaillent à temps partiel (74,9 %). En outre, la participation décroît parmi ceux qui sont travailleurs indépendants depuis plus longtemps. Le type de travailleur indépendant influence également les tendances en matière de formation : ceux qui sont travailleurs indépendants par choix (81,3 %) ou qui s'y sont adaptés (81,4 %) ont affiché des taux de participation plus élevés que ceux qui sont travailleurs indépendants involontairement (76,1 %) ou qui se sont découragés (75,4 %). Le lieu de travail a également son importance. Ceux qui travaillent dans leur propre bureau à l'extérieur de la maison sont plus susceptibles d'avoir suivi des cours de formation (83,0 %) que ceux qui travaillent à la maison (79,5 %), dans les locaux du client ou dans un autre bureau (73,7 %).

En ce qui concerne les variables socio-démographiques, on constate au tableau 3 que bien des tendances ressemblent à celles attribuables aux salariés. Par exemple, les taux de participation à la formation diminuent avec l'âge et les personnes âgées de 15 à 24 ans (84,1 %) sont plus susceptibles de participer à des activités de formation que celles ayant 55 ans et plus (69,4 %). Le niveau de scolarité est également un élément clé. Ainsi, les détenteurs d'un degré universitaire (90,8 %) enregistrent des taux de participation beaucoup plus élevés que ceux qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires (60,7 %). Il n'y a pas beaucoup d'écart entre les taux de participation des hommes (80,3 %) et celui des femmes (78,6 %). Toutefois, la région est importante puisque les taux de formation s'accroissent d'Est en Ouest (p. ex., 72,6 % dans les provinces de l'Atlantique, comparativement à 86,3 % en Colombie-Britannique). Il existe certains écarts dans les taux de formation entre les Canadiens de souche (80,7 %) et les immigrants (75,5 %). Le revenu joue également un rôle déterminant, alors que les taux de formation sont beaucoup plus bas chez ceux qui gagnent moins de 20 000 $ (72,5 %) que chez ceux dont le revenu est de 60 000 $ ou plus (90,1 %).

Tableau 2 **Tendances générales en matière de formation en fonction des facteurs liés au marché du travail**

	Participation à la formation Pourcentage [1]	Besoins en matière de formation Pourcentage [2]			
		Professionnels	Opérationnels	Les deux	Total
Avec salariés	82.6	40.3	18,7	41.0	100.0
Sans salariés	77.4	51.8	15.1	33.1	100.0
Secteur d'activité					
Production de biens	79.3	35.3	20.6	44.1	100.0
Services de l'échelon supérieur	86.9	58.2	10.9	30.9	100.0
Services de l'échelon inférieur	69.3	36.0	23.9	41.0	100.0
Catégorie professionnelle					
Gestion	76.1	28.0	27.5	44.4	100.0
Libérale/Technique	90.3	62.5	9.9	27.6	100.0
Vente/Service	74.8	53.4	12.9	33.7	100.0
Métiers/Transport/Fabrication	71.1	43.1	19.9	37.0	100.0
Secteur primaire	82.5	26.2	19.1	54.6	100.0
Temps plein	80.5	45.7	16.6	37.7	100.0
Temps partiel	74.9	51.5	17.4	31.1	100.0
Durée de l'emploi					
Moins de 2 ans	83.3	47.0	19.1	33.8	100.0
De 2 à 5 ans	81.3	50.4	15.3	34.3	100.0
De 5 à 10 ans	81.8	48.3	15.0	36.7	100.0
De 10 à 20 ans	78.3	44.4	15.3	40.3	100.0
Plus de 20 ans	73.1	39.3	20.8	40.0	100.0
Type de travailleur indépendant					
Par choix	81.3	43.6	17.5	38.9	100.0
Involontaire	76.1	58.7	1.6[m]	29.7	100.0
Découragé	75.4	49.5	13.7	36.8	100.0
Adapté	81.4	43.1	24.5	32.4	100.0
Lieu de travail					
À la maison	79.5	52.1	15.3	32.6	100.0
À l'extérieur - propre bureau	83.0	44.6	17.5	37.9	100.0
À l'extérieur - bureau du client	73.7	53.8	14.9	31.3	100.0

[1] Pourcentage de tous les répondants.
[2] Pourcentage des répondants qui ont participé à des activités de formation au cours de l'année de référence ou qui voulaient suivre une formation formelle, mais ne l'ont pas fait.
[m] Coefficient de variation élevé, entre 16.6 % et 33.3 %.

Sur le plan des besoins en matière de formation, ceux qui avaient le plus tendance à mentionner des besoins de nature professionnelle étaient les travailleurs indépendants sans salariés (51,8 %), ceux qui s'inscrivaient dans le secteur des services de l'échelon supérieur (58,2 %), ceux des professions libérales ou techniques (62,5 %), les travailleurs indépendants involontaires (58,7 %) et ceux qui travaillaient à la maison (52,1 %). En outre, ils étaient plus jeunes et plus susceptibles de posséder un degré universitaire (59,2 %). Les répondants qui ont fait mention de besoins opérationnels avaient davantage tendance à s'inscrire dans le secteur de la production de biens (20,6 %) et celui des services de l'échelon inférieur (23,9 %), d'être gestionnaires (27,5 %), de s'être adapté au travail indépendant (24,5 %) et de ne pas avoir de diplôme d'études secondaires (21,3 %). Ceux qui ont indiqué avoir des besoins de nature professionnelle et opérationnelle étaient plus susceptibles d'être des employeurs (41,0 %), de travailler dans le secteur de la

production de biens (44,1 %) et celui des services de l'échelon inférieur (40,1 %), d'être gestionnaires (44,4 %), de travailler dans le secteur primaire (54,6 %) et d'être travailleurs indépendants depuis 10 ans ou plus. En outre, ils avaient davantage tendance à être âgés de 55 ans et plus (40,7 %) et de gagner des revenus annuels inférieurs à 20 000 $ (44,4 %).

Tableau 3 **Tendances générales en matière de formation en fonction de variables socio-démographiques**

	Participation à la formation Pourrcentage [1]	Besoins en matière de formation Pourrcentage [2]			
		Professionnels	Opérationnels	Les deux	Total
Age					
15-24	84.1	33.6	[-]	[-]	100.0
25-34	85.0	51.6	13.1	35.3	100.0
35-44	82.8	45.7	17.2	37.1	100.0
45-54	79.5	46.7	17.5	35.8	100.0
55+	69.4	39.7	19.7	40.7	100.0
Niveau de scolarité					
Pas de diplôme d'études secondaires	60.7	36.4	23.1	40.5	100.0
Diplôme d'études secondaires/certains cours postsecondaires	77.7	41.2	20.1	38.7	100.0
Diplôme ou certificat postsecondaire	84.0	44.2	14.3	41.5	100.0
Degré universitaire, baccalauréat ou maîtrise	90.8	59.2	13.5	27.4	100.0
Sexe					
Homme	80.3	45.1	16.7	38.2	100.0
Femme	78.6	48.9	17.1	34.1	100.0
Region					
Provinces de l'Atlantique	72.6	46.5	16.8[m]	36.7	100.0
Québec	75.6	47.2	9.8	42.9	100.0
Ontario	78.6	49.0	17.1	33.9	100.0
Prairies	83.5	38.3	19.7	42.0	100.0
Colombie-Britanique	86.3	49.3	21.3	29.3	100.0
Statut d'immigrant					
Canadien de souche	80.7	45.3	16.8	37.8	100.0
Autre	75.5	51.2	16.7	32.1	100.0
Revenu					
<20.000	72.5	38.4	17.2	44.4	100.0
20.000-39.999	78.7	48.3	16.4	35.3	100.0
40.000-59.999	81.2	50.0	17.2	32.8	100.0
60.000+	90.1	49.8	14.7	35.6	100.0

[1] Pourcentage de tous les répondants.
[2] Pourcentage des répondants qui ont participé à des activités de formation au cours de l'année de référence ou qui ont voulu suivre une formation formelle, mais ne l'ont pas fait.
[-] Échantillon trop restreint pour permettre une estimation fiable.
[m] Coefficient de variation élevé, entre 16.6 % et 33.3 %.

4.2 Formation formelle

Quelle est l'importance de la formation formelle pour les travailleurs indépendants? Comme le démontre le tableau 4, plus du quart des répondants (27,3 %) ont participé à des activités de formation formelle au cours des douze derniers mois. Dans la majorité des cas, cette formation s'ajoutait à une formation informelle (26,5 %), tel qu'indiqué au tableau 1, alors qu'une très faible proportion n'a participé qu'à de la formation formelle (0,9 %). Près du quart (23,2 %) des travailleurs indépendants ont déclaré avoir voulu participer à des activités de formation formelle, mais n'avoir pu le faire pour une raison quelconque. Il est important de signaler, toutefois, qu'un bon nombre d'entre eux ont obtenu de la formation au cours de l'année, même s'ils auraient voulu suivre une formation formelle encore plus importante. Par exemple, un peu moins de la moitié (47,2 %) de ce groupe a participé à des programmes de formation formelle au cours de l'année, comparativement à 52,8 % qui ne l'ont pas fait.

Tableau 4 **Formation formelle**

	Oui (%) [1]
Participation à des activités de formation formelle au cours des 12 derniers mois	27,3
Aurait voulu participer à des activités de formation formelle au cours des 12 derniers mois, mais ne l'a pas fait	23,2
	Oui (%) [2]
Raisons empêchant la participation à des activités de formation formelle	
Coût/ne peut se le payer	32,5
Manque de temps	64,3
Horaire de cours inopportun	15,3

[1] Pourcentage de tous les répondants
[2] Pourcentage des répondants qui voulaient suivre une formation formelle, mais ne l'ont pas fait

La raison qui a été de loin la plus courante pour justifier l'impossibilité de participer à une formation formelle a été le manque de temps, alors que près des deux tiers (64,3 %) de ceux qui n'ont pu suivre de programmes de formation formelle ont convenu qu'il s'agissait d'un obstacle. La deuxième raison la plus courante, bien qu'elle soit moins fréquente, a trait au coût de la formation qui a été mentionné par 32,5 % des répondants. Une troisième raison avancée par seulement 15,3 % des répondants concernait l'horaire inopportun des programmes structurés. Les autres raisons données, comme les responsabilités familiales, l'absence de services de garde d'enfants et l'information inadéquate au sujet des cours disponibles, n'ont pas été avancées avec assez de fréquence pour justifier leur inclusion dans la présente analyse.

Il existe quelques divergences importantes au chapitre de la participation à des activités de formation formelle en fonction de facteurs liés au marché du travail et de variables socio-démographiques.

Le tableau 5 révèle que la formation formelle était beaucoup plus prisée par ceux avec (31,4 %) que sans salariés (23,9 %), et par ceux qui travaillent dans le secteur des services de l'échelon supérieur (38,0 %). En ce qui concerne les catégories professionnelles, ceux des professions libérales ou techniques (39,6 %) et ceux qui travaillent dans le domaine de la vente et du service (34,1 %) ont participé davantage à la formation formelle, surtout si l'on compare à ceux qui œuvrent en gestion (18,0 %) ou dans les métiers, le transport ou la fabrication (16,8 %). La participation était également supérieure chez ceux qui travaillaient à temps plein (27,9 %) et ceux qui avaient un bureau à l'extérieur de la maison (33,9 %).

Si l'on tient compte des variables socio-démographiques, on constate que la participation à des programmes de formation formelle diminue avec l'âge et accuse le plus bas niveau chez les répondants âgés de 55 ans et plus (21,7 %). Le niveau de scolarité représente un élément important, puisque les diplômés universitaires (42,3 %) affichent des taux beaucoup plus élevés que ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires (10,7 %). Les revenus suivent la même tendance, alors que ceux qui gagnent 60 000 $ ou plus (45,1 %) enregistrent des taux de participation beaucoup plus élevés que ceux dont le revenu annuel est inférieur à 20 000 $ (20,1 %). Il est intéressant de noter que les femmes (31,1 %) ont suivi davantage de programmes de formation formelle que les hommes (25,6 %) peut-être parce qu'il y a concentration dans certains postes comme ceux dans la vente et le service. Le statut d'immigrant n'a eu aucune influence sur les taux de participation, contrairement à la région, alors que l'Ontario (30,4 %), la Colombie-Britannique (29,6 %) et les Prairies (28,2 %) ont enregistré les plus hauts taux et le Québec (21,1 %) et les provinces de l'Atlantique (22,8 %) les plus faibles.

En plus de s'attarder au taux réel de participation à la formation formelle, il est intéressant d'analyser la part que représente la « renonciation à la formation formelle », c'est-à-dire ceux qui ont voulu suivre une formation formelle mais n'ont pu le faire pour une raison quelconque. De façon générale, les groupes qui ont affiché un taux élevé de participation à des activités de formation formelle étaient également plus susceptibles d'indiquer qu'ils avaient renoncé à un programme de formation formelle à un moment donné au cours de l'année. Par exemple, ceux qui travaillent dans le secteur des services de l'échelon supérieur (31,1 %), ceux des professions libérales ou techniques (35,2 %), qui possèdent des degrés universitaires (33,2 %) et qui gagnent un revenu supérieur à 40 000 $ avaient davantage tendance à indiquer qu'ils n'avaient pu participer à une activité de formation formelle qui les intéressait. Au contraire, ceux qui ont le moins signalé avoir renoncé à une formation formelle travaillaient dans le secteur de la production de biens (18,1 %) et celui des services de l'échelon inférieur (16,0 %), dans les métiers, le transport et la fabrication (15,5 %) et le secteur primaire (17,9 %). En outre, ils étaient plus susceptibles d'être âgés de 55 ans et plus (15,8 %), d'avoir un niveau de scolarité plus faible et de travailler au Québec (14,2 %). La renonciation à une formation

formelle était également plus courante chez les travailleurs indépendants involontaires (27,3 %) et découragés (27,2 %) que chez les travailleurs indépendants par choix (21,0 %).

Tableau 5 **Participation à la formation formelle au cours des 12 derniers mois**

Facteurs liés au marché du travail	Pourcentage de ceux qui ont suivi une formation formelle [1]	Pourcentage de ceux qui voulaient suivre une formation formelle [2]
Avec salariés	31.4	25.0
Sans salariés	23.9	21.6
Secteur d'activité		
Production de biens	17.1	18.1
Services de l'échelon supérieur	38.0	31.1
Services de l'échelon inférieur	21.0	16.0
Catégorie professionnelle		
Gestion	18.0	20.0
Libérale/Technique	39.6	35.2
Vente/Service	34.1	19.2
Métiers/Transport/Fab	16.8	15.5
Secteur primaire	21.6	17.9
Temps plein	27.9	23.6
Temps partiel	23.4	20.7
Durée de l'emploi		
Moins de 2 ans	27.1	24.4
De 2 à 5 ans	24.0	25.2
De 5 à 10 ans	28.5	27.6
De 10 à 20 ans	31.6	21.1
Plus de 20 ans	24.6	16.2
Type de travailleur indépendant		
Par choix	28.3	21.0
Involontaire	24.7	27.3
Découragé	26.4	27.2
Adapté	24.1	23.0
Lieu de travail		
À la maison	26.1	25.7
Bureau à l'extérieur	33.9	25.0
Bureau chez le client	21.9	20.8

Variables socio-démographiques	Pourcentage de ceux qui ont suivi une formation formelle [1]	Pourcentage de ceux qui voulaient suivre une formation formelle [2]
Âge		
15-24	[-]	[-]
25-34	29.4	29.3
35-44	29.6	24.2
45-54	26.9	23.1
55+	21.7	15.8
Niveau de scolarité		
Moins que le diplôme d'études secondaires	10.7	7.2[m]
Diplôme d'études secondaires/ quelques cours postsecondaires	19.9	20.6
Diplôme ou certificat postsecondaire	32.0	27.0
Degré universitaire, baccalauréat ou maîtrise	42.3	33.2
Sexe		
Homme	25.6	22.5
Femme	31.1	24.6
Région		
Provinces de l'Atlantique	22.8	20.2[m]
Québec	21.1	14.2
Ontario	30.4	24.7
Prairies	28.2	26.6
Colombie-Britanique	29.6	29.3
Statut d'immigrant		
Canadien de souche	27.4	23.0
Autre	27.0	23.7
Revenu		
Moins de 20 000 $	20.1	19.4
De 20 000 $ à 39 999 $	23.7	19.9
De 40 000 à – 59 999 $	28.0	28.3
60 000 $ et plus	45.1	29.6

[1] Pourcentage de tous les répondants.
[2] Pourcentage des répondants qui voulaient suivre une formation formelle, mais ne l'ont pas fait.
[-] Échantillon trop restreint pour permettre une estimation fiable.
[m] Coefficient de variation élevé, entre 16,6 % et 33,3 %.

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les travailleurs ont dû renoncer à une formation formelle et, même s'il est impossible de toutes les explorer, on peut examiner de façon plus approfondie deux de celles qui ont été le plus souvent avancées, soit le coût et le manque de temps. Comme l'a fait ressortir le tableau 4, le coût a constitué un élément décisif pour environ le tiers (32,5 %) de ceux qui voulaient suivre une formation formelle, alors que le manque de temps a été invoqué dans près des deux tiers (64,3 %) des cas.

Le tableau 6 révèle que le coût est une raison plus fréquemment donnée de renoncer à une formation formelle dans le cas des travailleurs indépendants sans salariés (41,1 %), des travailleurs à temps partiel (48,9 %), des travailleurs indépendants involontaires (53,6 %) et de ceux qui travaillaient à la maison (43,1 %). Il n'est guère surprenant de constater que le coût a été plus fréquemment mentionné par ceux dont le revenu était inférieur à 40 000 $, par les femmes (42,0 %) et les immigrants (39,7 %). Quant au manque de temps, ceux qui travaillaient à temps plein (67,2 %) et ceux dont le bureau est situé à l'extérieur de la maison (70,3 %) ou dans les locaux du client (69,9 %) ont été plus susceptibles d'invoquer cette raison. C'était également le cas pour ceux qui gagnaient un revenu supérieur. Les hommes (67,7 %) avaient plus tendance que les femmes (57,7 %) à renoncer à une formation formelle en raison du manque de temps. La proportion de ceux évoquant cette raison a été relativement stable d'une région à l'autre, sauf pour la Colombie-Britannique où les travailleurs indépendants ont eu moins tendance à justifier la renonciation à une formation formelle (54,4 %) par le manque de temps.

Les groupes témoins ont également fait ressortir l'importance du manque de temps et du coût en tant que facteurs clés de renonciation à une formation formelle. Le manque de temps a influé sur les décisions relatives à la formation à deux égards. Premièrement, certaines personnes n'avaient tout simplement pas le temps dans leur horaire quotidien pour suivre un programme de formation. Comme l'a dit un participant à un groupe témoin : « Ceux qui travaillent pendant 80 heures par semaine n'ont tout simplement pas le temps ». Pour d'autres, le manque de temps n'était qu'une manifestation du coût d'opportunité — c'est-à-dire le temps consacré à la formation et non à la réalisation du revenu. Un autre participant a d'ailleurs fait remarquer que chaque fois qu'on participe à une activité de formation, on perd une part de son revenu. À part le manque de temps, les frais associés à la formation (p. ex., les frais d'inscription au programme) ont également été invoqués à maintes reprises par les groupes témoins. Dans certains cas, l'importance relative du coût et du manque de temps a varié au cours des ans. Un participant l'a ainsi expliqué :

> Il aurait été préférable ou plus utile de suivre des cours sur la façon de gérer mon entreprise au moment où j'ai lancé celle-ci, ou avant le lancement, au lieu de le faire cinq ou six ans plus tard. Je ne l'ai pas fait au début parce que j'avais beaucoup de frais de lancement de l'entreprise, d'acquisition d'ordinateurs et de logiciels et autres et que mon revenu était

> minime à ce moment-là. J'ai été obligé d'obtenir un prêt bancaire seulement pour meubler mon bureau et acheter l'équipement. Je ne disposais d'aucun fonds pour la formation. De plus, pour pouvoir faire les paiements mensuels une fois l'entreprise lancée, j'ai dû faire des démarches et obtenir des contrats immédiatement. Je n'avais certainement pas le temps de suivre des cours de formation. Après cela, je n'ai plus eu le temps de me libérer pour suivre des cours.

Il faut souligner que bien des participants qui ont invoqué le coût comme obstacle ont indiqué qu'ils seraient plus susceptibles d'entreprendre un programme de formation si le coût de celui-ci était plus faible, mais qu'il faudrait également qu'ils puissent trouver le temps et déterminer quels sont les programmes disponibles (DRHC, 2000).

Tableau 6 : **Raisons pour ne pas suivre de formation formelle**

Facteurs liés au marché du travail	Coût % Oui [1]	Temps % Oui [1]	**Variables socio-démographiques**	Coût % Oui [1]	Temps % Oui [1]
			Âge		
Avec salariés	23.5	66.9	15-34	34.4	61.7
Sans salariés	41.1	61.6	35-44	35.5	67.0
			45+	28.9	63.6
Secteur d'activité					
Production de biens	21.4[m]	68.0	*Niveau de scolarité*		
Services de l'échelon supérieur	36.2	62.8	Moins d'un diplôme d'études secondaires	[-]	59.3[m]
Services de l'échelon inférieur	33.6	64.4	Diplôme d'études secondaires/certains cours postsecondaires	32.3	57.9
			Diplôme ou certificat postsecondaire	32.4	67.1
Temps plein	30.4	67.2	Degré universitaire, baccalauréat ou maîtrise	34.1	66.7
Temps partiel	48.9	41.0[m]			
			Sexe		
Durée de l'emploi			Homme	27.5	67.7
Moins de 2 ans	37.1	55.5	Femme	42.0	57.7
De 2 à 5 ans	28.7	68.1			
De 5 à 10 ans	40.2	66.4	*Région*		
Plus de 10 ans	25.0	65.1	Provinces de l'Atlantique	[-]	67.5[m]
			Québec	[-]	68.8
Type de travailleur indépendant			Ontario	33.7	65.1
			Prairies	32.0	67.8
Par choix	23.5	68.5	Colombie-Britanique	40.6	54.4
Involontaire	53.6	45.9			
Découragé	36.3	68.5	*Statut d'immigrant*		
Adapté	40.5[m]	61.7	Canadien de souche	30.9	65.1
			Autre	39.7	60.4
Lieu de travail					
À la maison	43.1	51.5	*Revenu*		
Bureau à l'extérieur	26.2	70.3	Moins de 20 000 $	39.6	54.0
Bureau du client	31.5	69.9	De 20 000 $ à 39 999 $	40.2	61.7
			40 000 $ et plus	21.6	74.8

[1] Pourcentage de ceux qui voulaient suivre une formation formelle, mais ne l'ont pas fait.
[-] Échantillon trop restreint pour permettre une estimation fiable.
[m] Coefficient de variation élevé, entre 16,6 % et 33,3 %.

4.3 Formation informelle

La formation informelle est de loin le type le plus courant de formation suivie par les travailleurs indépendants. Comme il a été mentionné précédemment au tableau 1, 52,4 % des répondants n'ont participé qu'à des activités de formation informelle au cours des douze derniers mois, et une autre tranche d'entre eux, soit 26,5 %, ont suivi à la fois des cours de formation informelle et formelle. L'ETI comprenait également des questions sur le genre d'activités de formation informelle auxquelles les participants avaient participé. Le tableau 7 indique que la formation informelle la plus courante se traduit par la consultation d'autres personnes sur des questions ou des problèmes particuliers (71,5 %), la lecture de guides ou manuels (62,2 %) et l'observation des collègues (42,1 %). Les répondants qui ont fait mention d'une formation informelle ont également été invités à indiquer le temps approximatif qu'ils avaient consacré à de telles activités. Plus du cinquième des répondants (22,9 %) ont déclaré qu'ils avaient consacré « beaucoup de temps », alors qu'une autre tranche de 46,2 % d'entre eux ont répondu qu'ils avaient réservé « un peu de temps ». Près du tiers (30,9 %) ont mentionné qu'ils avaient passé « peu de temps ».

Tableau 7 **Apprentissage non structuré lié au travail**

Formation informelle suivie au cours des 12 derniers mois	**% Oui [1]**
Lecture de guides ou manuels	62.2
Observation des collègues	42.1
Consultation d'autres personnes	71.5
Temps consacré à l'apprentissage non structuré lié au travail	**% Oui [2]**
Beaucoup de temps	22.9
Un peu de temps	46.2
Peu de temps	30.9
Total	100.0

[1] Pourcentage de tous les répondants
[2] Pourcentage des répondants qui ont adopté l'une des trois méthodes de formation informelle

Le tableau 8 explore dans quelle mesure les tendances en matière de formation informelle diffèrent selon le type d'activités de formation, en fonction des facteurs liés au marché du travail et des variables socio-démographiques. Comme nous pouvons le voir, la proportion de travailleurs qui lisent des guides et autres manuels était particulièrement élevée chez les « travailleurs du savoir » ceux qui travaillent dans le secteur des services de l'échelon supérieur (74,1 %), des professions libérales ou techniques (81,0 %), qui possèdent des degrés universitaires (80,5 %) et dont les revenus sont supérieurs à 60 000 $ (77,7 %). L'observation des collègues a été mentionnée le plus souvent par les travailleurs plus jeunes (p. ex., 60,5 % chez ceux âgés de 15 à 24 ans et 53,0 % chez ceux de 25 à 34 ans), ceux dont le niveau de scolarité est plus élevé et ceux qui travaillent à leur compte depuis moins de deux ans (50,0 %). La consultation d'autres personnes a constitué la méthode de formation informelle de prédilection pour tous les groupes, et, comme ce fut le cas pour la lecture des guides et manuels, le taux le plus élevé à cet égard a été affiché par les « travailleurs du savoir »

(p. ex., ceux qui travaillent dans le secteur des services de l'échelon supérieur, des professions libérales ou techniques, qui possèdent un degré universitaire et qui gagnent un revenu élevé). Bien que l'on puisse s'attendre à ce que les travailleurs indépendants sans salariés (68,4 %) et ceux qui travaillent à la maison (69,3 %) aient moins recours à ce type de formation, leur utilisation de la consultation est relativement élevée, ce qui laisse entendre qu'ils ont recours à des collègues et à des réseaux et qu'ils ne travaillent peut-être pas de façon aussi isolée qu'on a souvent tendance à le croire.

Tableau 8 **Participation à des activités de formation informelle au cours des 12 derniers mois**

Facteurs liés au marché du travail	Lecture	Observation	Consultation	**Variables socio-démographiques**	Lecture	Observation	Consultation
	(%)	(%)	(%)		(%)	(%)	(%)
Avec salariés	66.3	44.8	75.1	*Âge*			
Sans salariés	58.7	39.8	68.4	15-24	53.0	60.5	72.3
				25-34	64.0	53.0	80.1
Secteur d'activité				35-44	64.3	45.9	75.4
Production de biens	56.6	42.6	71.9	45-54	64.7	39.1	69.4
Services de l'échelon supérieur	74.1	45.5	78.6	55+	54.0	27.8	59.7
Services de l'échelon inférieur	49.6	36.5	60.2				
				Niveau de scolarité			
				Moins d'un diplôme d'études secondaires	37.5	29.7	53.1
Catégorie professionnelle				Diplôme d'études secondaires/certains cours postsecondaires	57.3	42.0	71.0
Gestion	56.1	41.4	67.8				
Libérale/Technique	81.0	47.2	81.3	Diplôme ou certificat postsecondaire	66.8	44.0	74.9
Vente/Service	55.7	40.0	67.5				
Métiers/Transport/Fab	48.6	36.0	61.9	Degré universitaire, baccalauréat ou maîtrise	80.5	49.0	81.3
Secteur primaire	59.7	44.5	76.3				
				Sexe			
Temps plein	63.1	43.2	72.2	Homme	62.4	41.7	72.0
				Femme	61.8	43.0	70.4
Temps partiel	56.5	34.4	66.0				
				Région			
Durée de l'emploi				Provinces de l'Atlantique	51.3	32.1	63.7
Moins de 2 ans	64.3	50.0	75.0	Québec	54.0	33.5	67.2
De 2 à 5 ans	63.5	45.1	71.9	Ontario	63.5	44.3	70.0
De 5 à 10 ans	65.3	41.3	72.5	Prairies	66.7	46.9	77.0
De 10 à 20 ans	60.9	37.9	71.0	Colombie-Britanique	69.4	46.7	76.9
Plus de 20 ans	56.0	36.2	66.1				
				Statut d'immigrant			
Type de travailleur indépendant				Canadien de souche	62.6	42.5	73.0
				Autre	60.7	40.1	64.5
Par choix	63.6	42.2	73.1				
Involontaire	59.8	42.8	68.5	*Revenu*			
Découragé	58.3	41.9	68.2	Moins de 20 000 $	55.0	33.3	64.9
Adapté	62.6	39.8	70.8	De 20 000 $ à 39 999 $	59.4	39.7	68.1
				De 40 000 $ à 59 999 $	63.3	46.1	74.0
Lieu de travail				60 000 $ et plus	77.7	48.2	83.5
À la maison	64.0	36.9	69.3				
Bureau à l'extérieur	67.9	49.0	74.5				
Bureau chez le client	53.2	37.1	66.2				

Nota : Pourcentage de tous les répondants

En ce qui concerne le temps, il est utile de se pencher à la fois sur ceux qui ont consacré à l'apprentissage non structuré « beaucoup de temps » et « peu de temps ». Dans le premier cas (voir le tableau 9), on constate qu'il s'agit du même groupe de « travailleurs du savoir » qui œuvrent dans le secteur des services de l'échelon supérieur (28,1 %) des professions libérales ou techniques (30,5 %), qui détiennent des degrés universitaires (27,6 %) et qui gagnent un revenu relativement élevé (25,4 % dans la gamme de 40 000 $ à 59 999 $ et 25,8 % pour la catégorie des 60 000 $ et plus). Ont également consacré beaucoup de temps à l'apprentissage non structuré ceux qui travaillent à leur compte depuis moins de deux ans (30,1 %) et ceux qui travaillent à la maison (29,4 %).

Ceux qui accordaient « peu de temps » à l'apprentissage non structuré étaient plus susceptibles d'être les travailleurs indépendants sans salariés (34,1 %), ceux qui œuvrent dans le secteur de la production de biens (37,7 %) ou dans le secteur des services de l'échelon inférieur (36,8 %), ceux qui occupent des postes dans les métiers, le transport et la fabrication (45,3 %) et ceux qui travaillent à temps partiel (38,0 %). Ceux qui travaille dans les locaux des clients (37,4 %) ont également consacré moins de temps aux activités de formation informelle. Quant aux variables socio-démographiques, les travailleurs âgés de 55 ans et plus (37,9 %), ne possédant pas de diplôme d'études secondaires (43,3 %) et gagnant un revenu inférieur à 20 000 $ (36,7 %) avaient davantage tendance à réserver peu de temps pour la formation informelle.

Tableau 9 **Temps consacré à la formation informelle au cours des 12 derniers mois**

Facteurs liés au marché du travail	Beaucoup de temps	Un certain temps	Peu de temps	Variables socio-démographiques	Beaucoup de temps	Un certain temps	Peu de temps
	%	%	%		%	%	%
Avec salariés	23.0	49.6	27.5	*Âge*			
Sans salariés	22.8	43.1	34.1	15-24	[-]	40.4	[-]
				25-34	25.3	44.2	30.4
Secteur d'activité				35-44	22.2	47.8	29.9
Production de biens	15.5	46.8	37.7	45-54	22.8	48.7	28.5
Services de l'échelon supérieur	28.1	48.0	23.9	55+	20.9	41.2	37.9
Services de l'échelon inférieur	21.2	42.0	36.8				
				Niveau de scolarité			
				Moins d'un diplôme d'études secondaires	10.5[m]	46.2	43.3
Catégorie professionnelle				Diplôme d'études secondaires/certains cours postsecondaires	21.5	41.6	36.9
Gestion	22.3	45.4	32.3	Diplôme ou certificat postsecondaire	25.2	44.4	30.4
Libérale/Technique	30.5	48.5	21.1	Degré universitaire, baccalauréat ou maîtrise	27.6	53.0	19.3
Vente/Service	20.7	45.9	33.4				
Métiers, Transport, Fab.	17.4	37.3	45.3	*Sexe*			
Secteur primaire	14.2[m]	55.6	30.2	Homme	22.0	46.9	31.1
				Femme	24.9	44.7	30.4
Temps plein	23.4	46.6	30.0				
Temps partiel	19.7	42.4	38.0	*Région*			
				Provinces de l'Atlantique	17.9[m]	47.6	34.5
Durée de l'emploi				Québec	21.9	49.0	29.2
Moins de 2 ans	30.1	38.2	31.7	Ontario	23.4	45.0	31.5
De 2 à 5 ans	24.7	45.9	29.3	Prairies	21.6	49.3	29.1
De 5 à 10 ans	18.5	52.2	29.3	Colombie Britannique	26.2	40.9	32.9
De 10 à 20 ans	21.0	46.2	32.9				
Plus de 20 ans	19.5	48.9	31.7	*Statut d'immigran*			
				Canadien de souche	22.6	46.2	31.2
Type de travailleur indépendant				Autre	24.5	46.1	29.4
Par choix	22.7	47.2	30.1				
Involontaire	22.6	46.5	30.9				
découragé	23.9	47.3	28.8	*Revenu*			
Adapté	23.3	38.0	38.7	Moins de 20 000 $	19.7	43.7	36.7
				De 20 000 $ à 39 999 $	18.4	49.5	32.1
Lieu de travail				De 40 000 $ à 59 999 $	25.4	44.0	30.5
A la maison	29.4	40.2	30.4	60 000 $ et plus	25.8	51.2	22.9
Bureau à l'extérieur	23.6	49.4	27.0				
Bureau chez le client	20.2	42.4	37.4				

1) L'ensemble des rangées totalise 100 %. Pourcentage de tous les répondants ayant utilisés une des trois méthodes de formation informelle (p. ex., la lecture de guides ou manuels, observation et discussion) est illustré.

[-] Estimation trop restreint pour permettre une estimation fiable.

[m] Coefficient de variation élevé, entre 16.6 % et 33.3 %.

4.4 Avantages et utilité de la formation formelle et informelle

Plusieurs questions de l'EFIT ont porté sur l'utilité et les avantages de divers types de formation. Elles n'ont pas été posées à tous les participants, mais plutôt à un sous-échantillon de personnes en fonction du type de formation qu'elles avaient suivie. Ceux qui avaient participé à des activités de formation formelle ou qui voulaient le faire, ainsi que ceux qui s'étaient orientés vers la formation informelle ont été invités particulièrement à indiquer quel type de formation avait été le plus utile pour eux, soit la formation formelle, informelle ou les deux (c.-à-d. aussi valables

l'une que l'autre). Près de la moitié (44,1 %) de ceux-ci ont répondu que la formation informelle avait été plus utile, alors qu'un autre tiers (37,8 %) a indiqué qu'ils avaient préféré une combinaison de formation structurée et non structurée. Seulement 18,0 % des répondants ont mentionné que la formation formelle seule avait été le type de formation le plus utile.

On a demandé à ceux qui ont jugé la formation formelle aussi utile ou plus utile que la formation informelle de décrire les avantages de celle-ci par rapport à l'autre. Dans l'ensemble, les deux avantages de la formation formelle cités le plus souvent étaient la présence d'un instructeur et la possibilité d'obtenir un titre de compétence ou un certificat. Plus de la moitié des répondants (55,2 %) ont convenu que la présence d'un instructeur constituait un avantage de la formation formelle et 44,1 % ont jugé qu'il en était de même pour la possibilité d'obtenir un titre de compétence. Les occasions de réseautage ont été considérées comme un avantage par 34,8 % des répondants. Seulement 23,0 % de ceux qui ont répondu ont invoqué la gestion du temps consacrée à la formation comme avantage de la formation formelle.

Dans le cas de ceux qui ont jugé que la formation informelle était plus utile, les deux avantages les plus souvent mentionnés ont été la souplesse (53,4 %) et la possibilité de façonner l'apprentissage en fonction de ses propres besoins (51,3 %). Un plus petit nombre de répondants ont convenu que la formation informelle présentait des avantages sur le plan de l'apprentissage à son propre rythme (36,1 %), du coût moindre (31,1 %), du temps requis moindre (31,0 %) et de l'accès facile à l'information la plus récente (29,8 %).

L'analyse approfondie de l'utilité de la formation formelle et de la formation informelle au tableau 11 fait ressortir certaines divergences, bien que la prudence s'impose puisque plusieurs estimations comportent des coefficients de variation élevés. Dans le cas de la formation formelle, les travailleurs découragés (26,4 %) étaient plus susceptibles de convenir qu'une formation formelle était plus utile. La formation informelle a été jugée plus utile par ceux qui travaillaient dans le secteur de la production de biens (53,3 %) ou à leur compte depuis moins de deux ans (50,7 %), ceux qui détenaient un diplôme d'études secondaires ou une certaine formation postsecondaire (53,7 %) et ceux qui vivaient dans les Prairies (52,0 %). Parmi ceux qui ont déclaré que la combinaison de la formation formelle et informelle était le plus utile, on compte les employeurs (42,4 %), ceux qui travaillent dans le secteur des services de l'échelon supérieur (40,8 %) et ceux qui possèdent un degré universitaire (45,0 %).

Quant aux avantages de la formation formelle et informelle, il faut examiner plus en détail les deux avantages les plus souvent mentionnés. Dans le cas de la formation formelle, il s'agit de la

possibilité d'obtenir un titre de compétence et la présence d'un instructeur. Le tableau 12 révèle que ceux qui voyaient la possibilité d'obtenir un titre de compétence en tant qu'avantage étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur des services de l'échelon supérieur (49,2 %), de travailler à leur compte depuis 2 à 5 ans (53,5 %) et de vivre en Ontario (50,2 %). La présence d'un instructeur était particulièrement importante pour ceux âgés de 45 ans et plus (60,1 %) et ceux qui travaillent au Québec (65,4 %).

Le tableau 10 indique que les deux avantages les plus souvent mentionnés dans le cas de la formation informelle sont la souplesse (53,4 %) et la possibilité de faire un apprentissage axé directement sur ses propres besoins (51,3 %). L'analyse plus précise qu'offre le tableau 13 de ces éléments fait ressortir que la souplesse est un peu plus importante pour les employeurs (57,1 %) pour ceux qui travaillent dans le secteur des services de l'échelon supérieur (57,0 %) et ceux qui travaillent dans un bureau à l'extérieur (57,1 %). Aucun écart important n'a été signalé entre les groupes en ce qui concerne la possibilité d'apparier précisément la formation aux besoins.

Tableau 10 **Utilité et préférences**

Type de formation le plus utile	**Pourcentage** [1]
Formation formelle	18,0
Formation informelle	44,1
Combinaison des deux	37,8
Total	100,0
Avantages de la formation formelle comparativement à la formation informelle	**Oui (%)** [2]
Titre	44,1
Instructeur	55,2
Temps	23,0
Reseau	34,8
Avantages de la formation informelle comparativement à la formation formelle	**Oui (%)** [3]
Cout plus faible	31,1
Moins de temps requis	31,0
Horaires variables	53,4
Apprentissage a son propre rythme	36,1
Apprentissage directement lie aux besoins	51,3
Acces facile a l'information la plus recente	29,8

[1] Pourcentage des repondants qui ont suivi une formation formelle ou qui voulaient le faire, en plus d'une formation informelle
[2] Pourcentage des repondants qui ont juge la formation formelle aussi utile ou plus utile que la formation informelle
[3] Pourcentage des repondants qui ont juge la formation informelle aussi utile ou plus utile que la formation formelle

Tableau 11 Type de formation le plus utile

Facteurs liés au marché du travail	Structurée	Non structurée	Les deux	Variables socio-démographiques	Structurée	Non structuree	Les deux
	%	%	%		%	%	%
Avec salariés	16.5	41.1	42.4	*Âge*	17.4 [m]	46.6	36.1
Sans salariés	19.6	47.3	33.1	15-34	20.7	44.3	35.1
				35-44	16.2	42.8	41.0
Secteur d'activité				45+			
Production de biens	11.5 [m]	53.3	35.2				
Services de l'échelon supérieur	20.0	39.1	40.8	*Niveau de scolarite*			
Services de l'échelon inférieur	18.9	48.6	32.5	Moins d'un diplôme d'études secondaires	–	–	–
				Diplôme d'études secondaires/certains cours postsecondaires	15.9 [m]	53.7	30.4
Temps plein	18.2	43.8	38.0				
Temps partiel	–	–	–	Diplôme ou certificat postsecondaire	19.3	44.1	36.6
				Degré universitaire, baccalaureat ou maitrise	18.6	36.3	45.0
Durée de l'emploi							
Moins de 2 ans	16.2 [m]	50.7	33.1	*Sexe*			
De 2 a 5 ans	16.6 [m]	47.2	36.3	Homme	16.7	46.0	37.3
De 5 a 10 ans	20.6	37.7	41.7	Femme	20.3	40.9	38.8
Plus de 10 ans	18.2	43.6	38.2				
				Region			
Type de travailleur independant				Provinces de l'Atlantique	–	–	–
Par choix	15.5	45.6	38.9	Quebec	24.3	39.4	36.2
Involontaire	19.0 [m]	42.2	38.8	Ontario	17.4	41.7	40.9
decourage	26.4	39.0	34.6	Prairies	15.7 [m]	52.0	32.2
Adapte	–	–	–	Colombie-Britanique	–	–	–
Lieu de travail				*Statut d'immigrant*			
A la maison	22.1	44.4	33.5	Canadien de souche	17.5	44.6	37.9
Bureau à l'extérieur	16.6	41.0	42.4	Autre	20.5 [m]	42.1	37.4
Bureau du client	20.3	49.1	30.6				
				Revenu			
				Moins de 20 000 $	16.8	43.1	40.1
				De 20 000 $ a 39 999 $	23.8	45.5	30.7
				40 000 $ et plus	17.1	39.8	43.1

Nota: L'ensemble des rangees totalise 100 %. Pourcentage de tous les repondants qui ont suivi une formation formelle et une formation informelle ou qui voulaient le faire.

[-] Donnees non incluses en raison de la taille restreinte de l'echantillon pour une cellule donnee et les cellules adjacentes.

[m] Coefficient de variation eleve, entre 16.6 % et 33.3 %.

Tableau 12 Avantages de la formation formelle

Facteurs liés au marché du travail	Titre	Instructeur	Variables socio-démographiques	Titre	Formateur
	Oui (%) [1]	Oui (%) [1]		Oui (%) [1]	Oui (%) [1]
Avec salariés	42.9	58.3	*Âge*	46.4	47.0
Sans salariés	45.5	51.8	15-34	44.6	54.0
			35-44	42.6	60.1
Secteur d'activité			45+		
Production de biens	36.7	56.3			
Services de l'échelon supérieur	49.2	54.2	*Niveau de scolarité*		
Services de l'échelon inférieur	33.5	57.6	Moins d'un diplôme d'études secondaires	[-]	[-]
Temps plein	44.7	54.3	Diplôme d'études secondaires/certains cours postsecondaires	38.0	50.7
Temps partiel	39.8[m]	62.2	Diplôme ou certificat postsecondaire	42.6	56.9
Durée de l'emploi			Degré universitaire, baccalauréat ou maîtrise	48.8	57.5
Moins de 2 ans	44.1	49.0			
De 2 à 5 ans	53.5	50.8	*Sexe*		
De 5 à 10 ans	45.7	54.8	Homme	46.2	53.9
Plus de 10 ans	37.7	60.0	Femme	40.7	57.4
Type de travailleur indépendant			*Région*		
Par choix	41.5	56.3	Provinces de l'Atlantique	[-]	53.5[m]
Involontaire	47.2	57.3	Québec	32.4[m]	65.4
Découragé	47.3	51.8	Ontario	50.2	51.9
Adapté	[-]	[-]	Prairies	41.2	51.0
Lieu de travail			Colombie-Britannique	46.1	57.5
À la maison	38.1	62.2	*Statut d'immigrant*		
Bureau à l'extérieur	44.2	53.8	Canadien de souche	43.7	54.0
Bureau du client	46.8	51.1	Autre	46.1	60.6
			Revenu		
			Moins de 20 000 $	31.8[m]	62.4
			De 20 000 $ à 39 999 $	48.0	55.5
			40 000 $ et plus	47.9	53.8

[1] Pourcentage de tous les répondants qui jugent la formation formelle aussi utile ou plus utile que la formation informelle
[-] Échantillon trop restreint pour permettre une estimation fiable
[m] Coefficient de variation élevé, entre 16.6 % et 33.3 %

Tableau 13 Avantages de la formation informelle

Facteurs liés au marché du travail	Souplesse	Adaptabilité	Variables socio-démographiques	Souplesse	Adaptabilité
	Oui (%)[1]	Oui (%)[1]		Oui (%)[1]	Oui (%)[1]
Avec salariés	57.1	51.9	*Âge*		
Sans salariés	49.5	50.6	15-34	57.6	46.2
			35-44	53.8	51.1
Secteur d'activité			45+	50.8	54.1
Production de biens	46.9	49.5			
Services de l'échelon supérieur	57.0	51.4	*Niveau de scolarité*		
Services de l'échelon inférieur	50.4	52.8	Moins d'un diplôme d'études secondaires	41.8[m]	46.9
Temps plein	53.9	52.1	Diplôme d'études secondaires/certains cours postsecondaires	55.2	53.2
Temps partiel	49.4	44.6	Diplôme ou certificat postsecondaire	50.6	48.4
Durée de l'emploi			Degré universitaire baccalauréat ou maîtrise	57.5	53.9
Moins de 2 ans	58.1	48.7			
De 2 à 5 ans	57.5	55.2			
De 5 à 10 ans	54.5	50.7	*Sexe*		
Plus de 10 ans	47.1	50.3	Homme	52.1	52.0
			Femme	55.7	50.0
Type de travailleur indépendant			*Région*		
Par choix	53.1	52.4	Provinces de l'Atlantique	41.8[m]	42.7[m]
Involontaire	51.2	53.5	Québec	53.7	47.1
Découragé	57.3	49.5	Ontario	55.0	52.6
Adapté	50.8	40.2	Prairies	55.3	48.3
			Colombie-Britannique	50.0	58.4
Lieu de travail					
À la maison	47.2	45.7	*Statut d'immigrant*		
Bureau à l'extérieur	57.1	51.8	Canadien de souche	54.2	51.2
Bureau du client	55.4	53.4	Autre	49.1	51.7
			Revenu		
			Moins de 20 000 $	51.2	47.3
			De 20 000 $ à 39 999 $	53.9	56.1
			40 000 $ et plus	54.1	52.3

[1] Pourcentage des répondants qui jugent la formation informelle aussi utile ou plus utile que la formation formelle
[-] Échantillon trop restreint pour permettre une estimation fiable
[m] Coefficient de variation élevé, entre 16.6 % et 33.3 %

5. Résumé et conclusions

Dans l'ensemble, l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) donne certains renseignements très utiles sur les tendances en matière de formation des travailleurs indépendants. Plus particulièrement, elle indique des taux de participation assez élevés dans divers types de formation liée au travail. Près de 80 % des travailleurs indépendants ont participé à des activités de formation au cours de la période de référence, qu'il s'agisse d'une formation informelle, formelle ou une combinaison des deux. La formation informelle a obtenu la plus forte participation, alors que plus de la moitié (52,4 %) des travailleurs indépendants se sont fiés uniquement à ce type de formation, que 26,5 % ont participé à une combinaison de programmes structurés et non structurés et que moins de 1 % n'ont eu recours qu'à la formation formelle. Même si la participation à la formation est élevée, une proportion importante (20,2 %) des travailleurs indépendants n'a participé à aucune activité de formation. Même si l'ETI ne comportait aucune question sur les raisons précises de cette décision, ceux qui étaient les moins susceptibles de participer à des activités de formation avaient tendance à avoir un niveau de scolarité plus faible, d'occuper des postes moins élevés et de gagner un faible revenu. On peut en conclure que la participation à la formation est inégale chez les travailleurs indépendants, ce qui constitue une tendance similaire à celle observée à l'égard de la formation formelle chez les salariés (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998; Jennings, 1996).

Etant donné qu'il y a eu assez peu de recherches sur la formation informelle au Canada, l'ETI renferme de l'information d'une grande valeur sur l'utilisation de ce genre de formation par les travailleurs indépendants. Elle démontre que la consultation des collègues, l'auto-apprentissage et l'observation des collègues sont des sources importantes de formation informelle et que les deux premières sont les plus pratiquées. Les résultats de l'enquête font également ressortir une polarisation au chapitre du temps consacré à la formation informelle. Ceux qui ont moins de scolarité, qui occupent un poste moins élevé et dont les revenus sont faibles semblent réserver peu de temps pour la formation informelle, alors que ceux qui travaillent dans le secteur des services de l'échelon supérieur et ceux des professions libérales ou techniques, qui détiennent un degré universitaire et qui gagnent un revenu élevé consacrent un temps considérable aux activités de formation informelle.

Alors que la formation formelle est moins populaire, l'ETI confirme son importance pour certains travailleurs indépendants. Plus du quart d'entre eux ont suivi des cours de formation formelle (soit uniquement ou en combinaison avec une formation informelle) et le taux de participation augmente en fonction du niveau de scolarité, du poste occupé et du revenu gagné. Il est important de signaler que près du quart des travailleurs indépendants ont indiqué qu'ils n'avaient pu suivre la formation formelle qu'ils voulaient, même si près de la moitié d'entre eux ont pu suivre un autre programme structuré au cours de l'année. La raison la plus souvent invoquée pour cette incapacité de participer à une activité de formation a été de loin le manque de temps (mentionné par 64,3 %), suivi du coût de la formation (32,5 %) et des horaires inopportuns (15,3 %).

Quant à l'utilité de divers types de formation, il existe une forte préférence pour la formation informelle ou une combinaison d'activités informelles et formelles, comparativement à la formation formelle seule. Ceux qui ont préféré participer à des activités de formation informelles ont indiqué le plus souvent comme avantages la souplesse (mentionnée par 53,4 %) et la possibilité d'adapter l'apprentissage à ses propres besoins (51,3 %). D'autres ont également mentionné à titre d'avantages le rythme d'apprentissage (36,1 %), le coût plus faible (31,1 %), le temps requis plus restreint (31,0 %) et l'accès facile à l'information la plus récente (29,8 %). Ceux qui ont préféré la formation formelle ont, pour leur compte, indiqué comme principaux avantages la présence d'un instructeur (mentionnée par 55,2 %) et la possibilité d'obtenir un titre de compétence (44,1 %). D'autres ont également signalé comme avantages les occasions de réseautage (34,8 %) et le temps épargné (23,0 %).

D'un point de vue politique, les résultats de l'ETI permettent de mieux comprendre un certain nombre de questions. Tout d'abord, ils confirment que les travailleurs indépendants s'intéressent beaucoup à la formation, ce qui présage bien pour les initiatives visant à élaborer une culture de l'apprentissage et à favoriser l'innovation et la productivité grâce à la formation. Deuxièmement, ces résultats démontrent qu'il existe des tendances inégales ou polarisées en matière de formation chez les travailleurs indépendants, alors que les travailleurs plus privilégiés sont plus susceptibles de participer à des activités de formation et de perfectionnement. A cet égard, les travailleurs indépendants affichent les mêmes tendances en matière de formation que les salariés, ce qui dénote l'importance de tenir compte de la diversité des travailleurs indépendants. Ainsi, les politiques et le soutien à la formation devront en réalité prendre en compte les besoins de

formation et les intérêts d'une population diversifiée qui se compose notamment de « travailleurs du savoir » dont le bureau est à la maison, de dirigeants de petites entreprises de fabrication ou œuvrant dans le secteur de la haute technologie, d'artistes et de camionneurs-artisans, ou de dirigeants de petits commerces ou d'entreprises de services personnels. En outre, il découle de la présente analyse qu'un faible niveau de scolarité constitue un obstacle important à la formation et qu'une attention particulière devra être consacrée aux aptitudes à l'apprentissage de base si l'on veut favoriser la formation chez ceux qui affichent un faible taux de participation. Enfin, même si la formation informelle est la plus recherchée par de nombreux travailleurs indépendants en raison de sa souplesse et de son adaptabilité, un bon nombre d'entre eux ont dû renoncer à suivre des cours structurés pour diverses raisons. En outre, les raisons liées à l'abandon d'une formation formelle ont particulièrement trait au manque de temps, plutôt qu'au coût, ce qui signifie que les initiatives le plus souvent avancées, comme la constitution de comptes individuels de formation, les crédits d'impôt ou une contribution équivalente du gouvernement à la formation des travailleurs indépendants (Betcherman, McMullen and Davidman, 1998; Scott et Jasmin, 2000), ne sauront que partiellement régler la question, malgré leur importance. Les organismes de formation qui s'adressent aux travailleurs indépendants et aux petites entreprises, qu'ils soient privés ou publics, devront également trouver des méthodes de formation innovatrices. Certains ont suggéré notamment de donner la formation sur le lieu de travail ou à la maison par modules, d'organiser des séances de formation en gestion pour un groupe de petites entreprises situées dans une région donnée où d'établir des centres d'apprentissage communautaires où les travailleurs qui œuvrent à partir de la maison pourraient facilement avoir accès à des activités de formation (Scott et Jasmin, 2000; Hyland et Matlay, 1998).

Les groupes témoins dans le cadre de l'ETI ont également fait ressortir des points utiles en ce qui concerne le rôle du gouvernement dans la promotion de la formation chez les travailleurs indépendants. Dans l'ensemble, la plupart des participants ont indiqué un grand intérêt pour la formation et une volonté de suivre davantage de cours, si possible. Les participants ont également jugé que le gouvernement jouait un rôle important au chapitre de la promotion de la formation, mais ils divergeaient d'opinion sur la façon de le faire. Alors que certains favorisaient un programme en vertu duquel le gouvernement contribuerait une part équivalente au coût de la formation, d'autres préconisaient des initiatives telles que les crédits d'impôt pour la formation ou des remboursements une fois le programme terminé. Les participants ont également soulevé

certaines questions sur l'administration d'un programme gouvernemental en matière de formation — par exemple, qui aurait droit à la formation, quel genre de formation serait admissible, et quels niveaux de soutien gouvernemental constitueraient des incitatifs suffisants (DRHC, 2000).

Enfin, en plus des questions de politique publique, l'ETI a également mis en lumière un certain nombre de domaines qui nécessitent de plus amples recherches et renseignements. Un bon nombre de ces lacunes ont également été soulignées à l'égard de l'éducation aux adultes et de la formation (voir Baran et autres, 2000). Premièrement, nous avons besoin de savoir pourquoi le cinquième des travailleurs indépendants ne participent pas à des activités de formation et à quelles conditions ils seraient disposés à le faire? Est-ce à cause des obstacles le plus souvent mentionnés, comme le manque de temps et le coût, ou à de mauvaises expériences passées, à un manque d'options acceptables en matière d'activités de formation ou à la conviction que la formation n'entrainera pas d'avantages marqués. Deuxièmement, pour ce qui est des avantages de la formation, il est important de connaître les avantages précis dont bénéficient ceux qui ont participé à des activités de formation afin d'établir dans quelle mesure celle-ci est rentable pour les particuliers et leur entreprise. Enfin, en plus de mieux comprendre les raisons qui ont poussé les travailleurs à participer à des activités de formation, ainsi que le genre d'avantages qu'ils en retirent, il faut en apprendre davantage sur les avantages relatifs de la formation informelle et formelle. La formation informelle joue sans l'ombre d'un doute un rôle important dans l'apprentissage, mais il n'est pas clair, d'après l'ETI, quelle est son efficacité ou pour quels types de compétences à acquérir elle sert le plus couramment. Bien que la formation informelle constitue un mode d'apprentissage bien ancré dans certains secteurs (p. ex., l'agriculture et la pêche) et particulièrement adapté à l'acquisition de compétences précises (p. ex., pour les applications informatiques), elle peut ne pas avoir autant de succès lorsqu'il s'agit d'acquérir les compétences plus générales qu'exige l'expansion ou la croissance de l'entreprise (p. ex., gestion, exportations). Une recherche plus poussée peut aider à déterminer à quel moment la formation informelle constitue la meilleure méthode et quand la formation formelle représente un substitut efficace. Quant à la formation formelle, il serait utile d'avoir plus de renseignements sur la matière des programmes les plus courus (p. ex., commercialisation, gestion) et de savoir s'il existe des modes de livraison particuliers qui pourraient faire fi de l'obstacle le plus souvent mentionné, soit le manque de temps.

Bibliographie

Aronson, Robert L. 1991. *Self-Employment: A Labor Market Perspective*. Ithaca, New York : ILR Press.

Baldwin, John. 2000. *Innovation, formation et succès des entreprises. Préparé par le Groupe d'experts sur les compétences*. Ottawa : Industrie Canada (Conseil consultatif des sciences et de la technologie).

Baran, Joni, Gilles Bérubé, Richard Roy et Wendy Salmon. 2000. *Éducation et formation des adultes au Canada : Les principales lacunes en matière de connaissances*. R-00-6F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.

Betcherman, Gordon et Richard Chaykowsi. 1996. *The Changing Workplace: Challenges for Public Policy*. R-96-13E. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.

Betcherman, Gordon, Norm Leckie et Kathryn McMullen. 1998. *Barriers to Employer-Sponsored Training in Canada*. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Betcherman, Gordon, Kathryn McMullen et Katie Davidman. 1998. *La formation et la nouvelle économie : Un rapport de synthèse*. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Carrier, Camille. 1999. « The Training and Development Needs of Owner-Managers of Small Businesses With Export Potential ». *Journal of Small Business Management*, juillet.

Clark, Warren. 2001. *Indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes 2000*. Ottawa : Condition féminine Canada.

de Broucker, Patrice. 1997. « Éducation et formation liée à l'emploi — Qui y a accès? ». *Revue trimestrielle de l'éducation* 4(1):10-31.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC). 1997. *Éducation et formation des adultes au Canada : rapport découlant de l'enquête sur l'éducation et sur la formation*. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC). 2000. *Focus Groups on Self-Employment*. Miméographie. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Statistique Canada. 2001. *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes — Apprentissage et réussite*. Ottawa : Statistique Canada. N° 81-586-XPF au catalogue. [http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb/publications/books/education/adultes.shtml]

Duxbury, Linda et Christopher Higgins. 2000. *Human Resources and Work-Life Practices in Canadian Small Businesses: Managing People and Managing Growth*. Université Western de l'Ontario : Institute for Entrepreneurship, Innovation and Growth.

Ehlers, Tracy B. et Karen Main. 1998. « Women and the False Promise of Microenterprise ». *Gender & Society* 12(4).

Gauthier, James et Richard Roy. 1997. *Tendances divergentes du travail indépendant au Canada*. R-97-13F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.

Hughes, Karen D. 1999. *Gender and Self-Employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*. Étude du RCRPP n° W04. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Hyland, Terry et Harry Matlay. 1998. « Lifelong Learning and the 'New Deal' Vocationalism: Vocational Training, Qualifications and the Small Business Sector ». *British Journal of Educational Studies* 46(4):399-414.

Industrie Canada. 2000. *Viser plus haut : Compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir. Rapport du Groupe d'experts sur les compétences*. Ottawa : Industrie Canada (Conseil consultatif des sciences et de la technologie).

Jennings, Philip. 1996. *La formation parrainée par l'employeur au Canada : Constats tirés de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1994*. W-96-4F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.

Krahn, Harvey. 1997. « On the Permanence of Human Capital: Use It or Lose It ». *Options politiques* juillet-août :17-21.

Livingstone, David W. 2000. *Exploring the Icebergs of Adult Learning: Findings of the First Canadian Survey of Informal Learning Practices*. Toronto : OISE, University of Toronto [Disponible à : www.oise.utoronto.ca depts sese scew nall res 10exploring.htm]

Livingstone, David W., s. d. « Lifelong Learning Profiles: General Summary of Findings from the First Canadian Survey of Informal Learning » [Disponible à : www.oise.utoronto.ca depts sese scew nall]

Livingstone, David W. 1997. « The Limits of Human Capital Theory: Expanding Knowledge, Informal Learning and Underemployment ». *Options politiques* juillet-août : 9-13.

Lowe, Graham S. et Kathryn McMullen. 2000. *Obstacles et incitatifs à la formation*. Ottawa : Industrie Canada (Conseil consultatif des sciences et de la technologie).

Lynch, Lisa. 1997. « Do Investments in Education and Training Make a Difference? » *Options politiques* juillet-août : 31-34.

Meager, Nigel. 1995. « Training for the Self-Employed ». *Training Tomorrow* février : 21-22.

Murray, Debbie. 2000. *Keen for the Screen: Canadian Employers Turn to E-Learning for Employee Skill Development*. Exposé aux membres 300-00. Ottawa : Le Conference Board of Canada.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2000. *Examen thématique sur l'apprentissage des adultes : Rapport d'étape*. Paris : OCDE.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 1999. *Perspectives de l'emploi*. Paris : OCDE.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 1998. *L'investissement dans le capital humain : Une comparaison internationale*. Paris : OCDE, Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement.

Picot, Garnet et Andrew Heisz. 2000. *Le Marché du travail canadien des années 1990*. Ottawa : Statistique Canada (Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail), document nº 11F0019MPF-148.

Pohlmann, Corinne. 1999. *Informal Offerings: Employer-Employee Relations Within SMEs*. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. [Disponible à : www.cfib.ca/research/reports/offerings.asp]

Reich, Robert. 1993. *L'économie mondialisée*. Paris : Éditions Dunod; traduction de l'ouvrage *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. (1991) New York: Vintage Press.

Richardson, Patricia et Christina Hartshorn. 1993. « Business Start-Up Training: the Gender Dimension ». pp. 86 à 100 dans *Women in Business: Perspectives on Women Entrepreneurs*, éditeurs : Sheila Allen et Carole Truman. London : Routledge.

Schugurensky, Daniel. 2000. *The Forms of Informal Learning: Towards a Conceptualization of the Field*. Toronto : OISE, University of Toronto. [Disponible à : www.oise.utoronto.ca/depts/sese/scew/nall/res/19formsofinformal.htm]

Scott, Jacquelyn Thayer et Gilles Jasmin. 2000. *The Skills and Enterprise Agenda in the United Kingdom and Ireland in 1999*. Ottawa : Industrie Canada (Conseil consultatif des sciences et de la technologie).

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (DRHC). 2000. *Guide de l'utilisateur des microdonnées pour l'Enquête auprès des travailleurs indépendants*. Ottawa : Statistique Canada et DRHC.